جامعة الجزائر

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في **العلوم الاقتصادية**

تخصص: تحليل اقتصادي

اثر الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الدول النامية

دراسة حالة الجزائر

من إعداد: طابوش مولود

تحت إشراف: الأستاذ طواهر محمد التهامي

أعضاء لجنة المناقشة

شمعون شمعون **(رئيسا)**

طواهر محمد التهامي (مقررا)

شامي رشيدة (عضوا)

احمين شفير **(عضوا)**

يبالة فريد (عضوا)

السنة الجامعية ٢٠٠٦-٢٠٠٧

الـشكـر

اشكر الله الـذي وفـقـني لانجاز هذا الـبـحث
اشكر الأستـاذ طواهر محمد تـوهامـي على الإشراف
اشكر كل من ساعدنـي من اجل إتمام هذا الـبـحث
اشكر كل من قـدم لي يـد المساعدة طيـلة مرحلتي الـدراسيـة

مـولــود

الإهداء

إلى الوالدين الكريمين
إلى الإخوة والأخوات
إلى جميع أفراد العائلة
إلى جميع الزملاء والأصدقاء

أهدي هذا العمل المتواضع فارجوا أن يتقبلوا مني...

مولود

الفهرس

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

المقدمة العامة

١- تقديم.

إن ما يتميز به السوق العالمي للرأسمالية في تطوره الحالي، هو تزايد دور الشركات المتعددة الجنسيات في الاقتصاد الدولي، إذ امتد نشاطها إلى مختلف القطاعات الاقتصادية وعبر مختلف دول العالم، وهذا ناتج عن حتمية خروج أي اقتصاد متطور إلى الدولية، بحيث لم يعد من الممكن لاقتصاد متطور أن يبقى داخل إطاره القومي.

وهكذا لعبت الشركات المتعددة الجنسيات دور كبير في عملية تدويل الإنتاج على المستوى الدولي، بحيث ساهمت في نقل عمليات الإنتاج إلى عدة دول، وذلك بحثا عن توفر المواد الأولية، اليد العاملة الرخيصة، مناخ الاستثمار الملائم، والأسواق الواسعة...الخ. وبالإضافة إلى ذلك أعطت العولمة أهمية كبيرة لهذه الشركات المتعددة الجنسيات، بحيث أن أهم ركائز العولمة، وهي التجارة الدولية والاستثمار والتكنولوجية، تقع كلها تحت سيطرة هذه الشركات العالمية الضخمة.

ويعود ظهور الشركات المتعددة الجنسيات إلى الشركات الاستعمارية الأولى التي خلقتها البلدان الأوروبية من اجل استغلال الموارد الأولية التي تتوفر عليها مستعمراتها، ولكن الظهور الحقيقي لهذه الشركات المتعددة الجنسيات على هيئتها الحديثة كان في بداية القرن التاسع عشر، وكانت أهم الأنشطة التي تقوم بها في ذلك الوقت هي نشاطات مرتبطة بعمليات استخراج المواد الأولية كالبترول والفحم والخشب وغيرها من المواد الأولية الأخرى. إلا انه في العصر الحالي تنوعت وتوسعت نشاطاتها لتشمل مختلف المجالات والقطاعات الاقتصادية الأخرى مثل الصناعات التحويلية، الخدمات...وغيرها. وهذا ما جعلها تتملك رؤوس أموال كبيرة وتقنيات إنتاج متطورة جعلت منها شركات ضخمة منتشرة في كل أنحاء العالم بحثا عن تحقيق اكبر ربح ممكن وكذا المحافظة على استمرار نموها.

وما يلاحظ على العلاقة بين هذه الشركات والدول النامية، هو أن الدول النامية شـهدت فتـرات مـن التعقيد، حيث مرت هذه العلاقة بفترة شك وتخوف من قبل هذه الدول، وكان العامل الأساسي في هذه العلاقـة هو تخوف الدول النامية من تأثير هذه الشركات على التوازن الداخلي با، كما أن ارتباط هذه الشركات بالدول الأم، واغلبها دول متقدمة، جعل الدول النامية تتحفظ في علاقتها مع هذه الشركات خوفا من التدخل في شؤونا الداخلية.

إلا أن هذه العلاقة تغيرت جذريا خلال العقدين الأخيرين من القرن الماضي، حيث بدأت الـدول الناميـة بتنفيذ برامج للإصلاح الاقتصادي بدف زيادة الكفاءة الاقتصادية للموارد وزيادة التنافسية لصادراتا وكـذلك محاولة سد الفجوة الاستثمارية عن طريق تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر. ونظرا لدور هذه الشـركات في رفـع الإنتاجية وتحسين القدرة على إدارة الموارد وسيطرتا على الاستثمار، فقد دفعـت الـدول الناميـة إلى تقـديم التسهيلات الضرورية لزيادة أنشطة هذه الشركات وتحولت العلاقة من علاقة شك وتقييـد إلى علاقـة تعـاون وتسهيلات.

وفي الجزائر كان لهذه الشركات دور كبير في مجال المحروقات. ويرجع تاريخ نشاطها في هذا القطـاع إلى الخمسينيات عندما اكتشفت الشركات الفرنسية البترول ونقبت عنه خلال سنة ١٩٥٧، أما الالات الاقتصادية الأخرى فلم تستثمر فيها تلك الشركات إلى مع بداية التسعينيات وذلك بعد اعتماد الجزائر لسياسة الخصخصـة وفتح الال أمام الاستثمارات المحلية والأجنبية. إلا أن نشاط هذه الشركات يبقى محدودا جـدا خـارج قطـاع المحروقات.

وكان لهذه الشركات اثر معتبر على التشغيل في الجزائر، كون الشركات المتعددة الجنسيات لهـا القـدرة الكبيرة على تشغيل أعداد هائلة من اليد العاملة، والتوفير لهم التدريب والتكوين العالي، كما تدفع لهم أجور عالية تسمح لهم بتطوير مستواهم المعيشي. بالإضافة إلى هذا يساهم هذا النوع من الشركات في خلق علاقات اقتصادية تكاملية بينها وبين الشركات المحلية تنتج عنها مناصب شغل جديدة وبطرق غير مباشرة.

٢- الإشكالية:

أمام تطور ظاهرة تدفق الشركات المتعددة الجنسيات إلى الجزائر في الاوينة الأخيرة من اجل الاستثمار فيها. وإثبات مختلف الدراسات الاقتصادية أن هذه الشركات تخلف أثرا على اقتصاديات الدول المضيفة لها، ومن بينـها الأثر على التشغيل. وباعتبار البطالة من بين أهم المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تعـاني منـها الجزائـر في السنوات الأخيرة، أردنا أن نبين:

ما هي أثر الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر؟

ومن هذه الإشكالية العامة تتفرع عدة تساؤلات فرعية وهي:

- ما مفهوم الشركات المتعددة الجنسيات، وما هي أنواعها ومميزاتا؟
- كيف ظهرت وتطورت الشركات المتعددة الجنسيات، وما هي أهدافها من وراء ذلك؟
- ما هو دور الشركات المتعددة الجنسيات في الاستثمارات الأجنبية المباشرة، وما مفهوم هذه الأخيرة، وما هي أنواعها ونظرياتا؟
- ما معنى البطالة، وما هي أنواعها، وكيف يمكن قياسها وعلاجها؟
- ما مفهوم العمل، وما معنى سوق العمل وما هي مميزاته؟
- ما هي مختلف النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة؟
- ما هي وضعية التشغيل في الجزائر؟
- ما هو دور الشركات المتعددة الجنسيات في التشغيل؟
- ما هو واقع الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر؟
- ما هي مختلف أثر الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر؟

٣- الفرضيات:

- تعتبر الشركات المتعددة الجنسيات إحدى معالم الاقتصاد العالمي المعاصر كونها تلعب دورا أساسيا في الاقتصادي الدولي.

- تعد الشركات المتعددة الجنسيات المعبر الأساسي عن الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

- يعد موضوع البطالة والتشغيل من أهم المعضلات الاقتصادية، فقد نال اهتمام المفكرين والباحثين ومختلف المدارس الاقتصادية. ويعتقد أن الشركات المتعددة الجنسيات تلعب دورا هما في التشغيل ومنه التخفيف من حدة البطالة، وذلك عن طريق خلق مناصب شغل أثناء القيام بأنشطتها المختلفة.

- يؤدي نشاط الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر إلى خلق مناصب شغل بطرق مباشرة وغير مباشرة.

- إن استثمار الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر، والتوسيع من أنشطتها يؤدي إلى خلق مناصب شغل جديدة في المناطق التي تنشا فيها تلك الاستثمارات.

- ينجر عن دفع الشركات المتعددة الجنسيات للضرائب زيادة إرادات الدولة، والتي تمكنها من التوسيع في إنشاء مشاريع استثمارية جديدة، وبالتالي خلق فرص عمل جديدة.

- يؤدي نشاط الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر إلى خلق علاقات تكاملية بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، وذلك من خلال تشجيع المستثمرين المحليين على إنشاء مشاريع لتقديم الخدمات المساعدة واللازمة لتلك الشركات مما يؤدي إلى زيادة عدد المشاريع الوطنية الجديدة، والتي تنشا عنها فرص عمل جديدة.

٤- منهج البحث:

اعتمدنا في هذا البحث على الدراسة النظرية في الفصلين الأول والثاني، وكان ذلك بهدف التعريف بالشركات المتعددة الجنسيات وإبراز دورها في الاستثمارات الأجنبية المباشرة، في الفصل الأول. أما في الفصل الثاني فحولنا التعريف بكل من البطالة والعمل والتطرق إلى أهم النظريات الاقتصادية المفسرة لهما.

واعتمدنا في الفصلين الثالث والرابع على الدراسة التحليلية لبعض الإحصائيات التي تحصلنا عليها من مصادر مختلفة ولو أن معظمها تحصلنا عليها من الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI). وكان ذلك من اجل تحليل وضعية التشغيل في الجزائر، وإظهار الأثر التي تخلفها الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل بالجزائر.

٥- أهداف البحث:

ندف من خلال هذا البحث إلى تحقيق ما يلي:

- التعريف بالشركات المتعددة الجنسيات: ميزتا، أنواعها، نشأتا وتطورها. وإظهار الدور الذي تلعبه في الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

- التعريف بالبطالة والعمل والتطرق إلى أهم النظريات الاقتصادية التي تناولتهما.

- إبراز آثار الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر.

٦- أسباب اختيار الموضوع:

إن السبب الرئيسي الذي دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع هو قلة الدراسات في هذا اال، رغم أن التشغيل يعتبر من أولويات الحكومة الجزائرية في السنوات الأخيرة لعلها تقلل من نسبة البطالة في التمـع خاصة عند الشباب، ولهذا يجب إظهار إلى أي مدى يمكن للشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر أن تساهم في توفير مناصب الشغل للجزائريين وبالتالي التقليل من البطالة.

أما السبب الثاني فهو كثرة الحديث في الفترة الحالية عن الشركات المتعددة الجنسيات وما تخلفه من اثر على اقتصاديات الدول المضيفة، فارتأينا أن نبين أهم الأثر التي تخلفها هذه الشركات على التشغيل في الجزائر.

٧- حدود الدراسة:

باعتبار أن الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر تخلف اثر متعددة على الاقتصـاد الجزائـري، ومنها الأثر على التشغيل، الأثر على التقدم التكنولوجي، الأثر على ميزان المدفوعات...الخ.

ستنحصر دراستنا فقط على تحليل الأثر التي تخلفها الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائـر. ويكون ذلك خلال الفترة الممتدة من ١٩٩٣ إلى غاية ٢٠٠٥، كونا الفترة التي شاهدت فيهـا الجزائـر تـدفق الاستثمارات الأجنبية والى معظم القطاعات الاقتصادية بعدما كانت تقتصر فقط على قطاع المحروقات، وذلـك بعد اعتماد الدولة الجزائرية لسياسة التفتح على الاستثمارات الأجنبية ومنه على الشركات المتعـددة الجنسـيات، بحيث انتهجت الجزائر سياسة الخصخصة، واتخذت عدة قوانين تسمح من خلالها للمستثمرين الخـواص سـواء كانوا محليين أو أجانب بالاستثمار في مختلف القطاعات الاقتصادية، وصدر أول قانون استثمار في هذا الشأن سنة ١٩٩٣.

٨- صعوبات البحث:

لقد وجهنا عدة صعوبات أثناء القيام بذا البحث ومنها:

- عدم توفر إحصائيات كافية حول الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر، سواء تعلـق الأمر بعددها أو حجم استثماراتا، أو حجم العاملة التي تشغلها.
- عدم توافق الإحصائيات التي تحصلنا عليها فيما بينها.
- قلة الدراسات السابقة في هذا الموضوع.

و كل هذه الصعوبات منعتنا من التعمق أكثر والتطرق إلى بعض النقاط التي نعتبرها ذات أهمية بالغة في مثل هذه الدراسات.

٩- الدراسات السابقة:

من بين الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الشركات المتعددة الجنسيات ما يلي:

أ- دراسة عبد القادر زيان:

وهي مذكرة تحت عنوان اثر الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الدول النامية، مقدمـة لنيـل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، بجامعة الجزائر، سنة ٢٠٠١. وأوضح من خلالها الباحـث أن الشـركات المتعددة الجنسيات تخلق اثر على التشغيل في الدول النامية، وذلك إما بطرق مباشرة أو غير مباشرة. وتوصل إلى أن محددات التشغيل على مستوى هذه الشركات تتمثل في الاختيار التكنولوجي الذي تعتمده هذه الشركات وكذا السياسات الحكومية المتبعة من طرف الدول النامية المضيفة لها.

ولكن الباحث لم يتطرق إلى أثر الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر.

ب- دراسة بعداش بوبكر:

تناولت الدراسة مكانة الشركات المتعددة الجنسيات في التجارة الدولية، مع الإشارة إلى حالـة الجزائـر، وهي مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، بجامعة الجزائر. بحيث أوضح الباحث معظم اثـر هذه الشركات على الاقتصاد العالمي، كالأثر على التجارة الخارجية، الأثر على ميزان المدفوعات، والأثـر علـى النشاطات الاقتصادية الدولية. وتوصل إلى أن الشركات المتعددة الجنسيات تلعـب دورا أساسـيا في التجـارة الخارجية، وفي الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

وفي الأخير أوضح الباحث واقع الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر، وآفاقها المستقبلية، وذلك بـإبراز الدور الذي تلعبه هذه الشركات في الاقتصاد الجزائري.

وفي دراسته هذه لم يتناول الباحث اثر الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر.

ج- دراسة أقاسم حسنى:

كانت الدراسة تحت عنوان اثر الشركات المتعددة الجنسيات على الدول النامية، مع دراسة حالة الجزائـر، وهي مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، بجامعة الجزائر ، سنة ٢٠٠٣. حيث حاولت مـن خلالها الباحثة إظهار مختلف أثر الشركات المتعددة الجنسيات على الاقتصاد الجزائري، كالأثر على التشغيل، الأثر على ميزان المدفوعات، الأثر على التكنولوجيا.

وفي هذه الدراسة وان تطرقت الباحثة إلى اثر الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر، إلا أنا لم تتطرق إليها بصفة معمقة.

١٠- خطة البحث:

من اجل الإحاطة أكثر بالموضوع قسمنا هذا البحث إلى أربعة فصول دون المقدمة والخاتمة، وجاءت علـى النحو التالي:

تطرقنا في **الفصل الأول** وفي ثلاثة مباحث إلى الشركات المتعددة الجنسيات. بحيث حاولنـا في المبحـث الأول إعطاء مفهوم للشركات المتعددة الجنسيات مع ذكر بعض ميزاتا وأنماطها. وفي المبحث الثاني سردنا التطور التاريخي لهذه الشركات وذكرنا أهم أهدافها. وخصصنا المبحث الثالث للاستثمارات الأجنبيـة المباشـرة ودور الشركات المتعددة الجنسيات فيها، وكان ذلك بتقديم تعريف للاستثمارات الأجنبية المباشرة، أنواعهـا، واهـم النظريات المفسرة لها.

وفي **الفصل الثاني** تطرقنا إلى موضوع البطالة والعمل والذي كان يحوي ثلاثة مباحث، بحيـث تناولنـا في المبحث الأول تعريف البطالة، أنواعها، وكيفية قياسها وسياسات علاجها. وفي المبحث الثاني عرفنا العمل وسوق العمل ومميزاته. وفي المطلب الثالث تطرقنا إلى بعض المدارس الاقتصادية التي تناولت موضوع البطالـة والعمـل، ومنها المدرسة الكلاسيكية، المدرسة الكي ية، وبعض المدارس الحديثة.

وخصصنا **الفصل الثالث** وفي مبحثين لدراسة وضعية التشغيل في الجزائر وعلى مستوى الشركات المتعددة الجنسيات، وذلك بتحليل وضعية التشغيل في الجزائر في المبحث الأول، وعلى مستوى الشركات المتعددة الجنسيات في المبحث الثاني.

والفصل الرابع والأخير والذي يضم ثلاثة مباحث، خصصنه لتوضيح مختلف الأثر التي تخلفها الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر. ففي المبحث الأول من هذا الفصل أظهرنا واقع الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر، وتطرقنا في المبحث الثاني إلى الأثر المباشرة التي خلفتها الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر، وفي المبحث الثالث والأخير من هذا الفصل أوضحنا الأثر الغير المباشرة للشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر.

الفصل الأول

ماهية الشركات المتعددة الجنسيات

- المبحث الأول: مفهوم الشركات المتعددة الجنسيات.
- المبحث الثاني: التطور التاريخي للشركات المتعددة الجنسيات وأهدافها.
- المبحث الثالث: الشركات المتعددة الجنسيات كمعبر عن الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

مقدمة الفصل الأول

تعتبر الشركات المتعددة الجنسيات من بين الأعوان الاقتصادية المساهمة بصفة فعالـة في عمليـة تنشـيط الاقتصاد الدولي لما تتمتع به من ضخامة، وتقدم تكنولوجي، وانتشار جغرافي في جميع أنحاء العـالم، وتعـدد في أنشطتها ومنتجاتا، وخضوعها لإستراتيجية موحدة.

ولهذا تعد هذه الشركات المسيطر الأساسي على عمليات الإنتاج على المستوى العالمي، مما جعـل معظـم الدول المتقدمة والنامية منها تسعى إلى جلب عدد كبير من هذه الشركات إليها لعلها تشاركها في تحريك نشاطها الاقتصادي ومنه المساهمة في التنمية الاقتصادية با.

ولقد ظهرت الشركات المتعددة الجنسيات على هيئتها الحديثة في بداية القرن التاسع عشر، وأخذت تتطور بسرعة فائقة حتى أصبحت على ما هي الآن، وذلك نتيجة السعي الدائم منها إلى تحقيـق الـربح، الاسـتمرارية والنمو.

واثبت الدراسات الاقتصادي الحديثة أن الشركات المتعددة الجنسيات تقوم بأغلب الاستثمارات الأجنبيـة المباشرة في العالم، فإما أن تقوم بذه الاستثمارات عن طريق إنشاء فروع تابعة لها في بلدان غير بلـدانا الأصـل (استثمار مملوك بالكامل للمستثمر الأجنبي)، أو تشترك مع شركات من تلك الدول المضيفة أو حكوماتا في إنشاء استثمارات مشتركة معها (استثمار مشترك بين المستثمر الأجنبي والمحلي).

وسنحاول التطرق في هذا الفصل إلى العناصر التالية.

- المبحث الأول: مفهوم الشركات المتعددة الجنسيات.
- المبحث الثاني: التطور التاريخي للشركات المتعددة الجنسيات وأهدافها.
- المبحث الثالث: الشركات المتعددة الجنسيات كمعبر عن الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

المبحث الأول: مفهوم الشركات المتعددة الجنسيات.

تعتبر ظاهرة الشركات المتعددة الجنسيات من أهم الظواهر السائدة في المحيط الاقتصادي الدولي في السنوات الأخيرة.

وسنحاول في هذا المبحث تعرفها في المطلب الأول، وذكر مميزتا في المطلب الثاني، وأنماطها في المطلـب الثالث.

المطلب الأول: تعريف الشركات المتعددة الجنسيات.

كثيرا ما يعتقد البعض بان الشركات المتعددة الجنسيات لها جنسيات متعددة ، ولكنها في الحقيقـة هـي شركات لا تحمل جنسية عدة دول وإنما تنشط في عدة دول[1]، ويطلق عليها عدة تسميات من بينها:

- الشركات المتعددة الجنسيات (les sociétés multinationales).
- الشركات عبر القومية (les sociétés transnationales).
- الشركات فوق القومية (les sociétés super nationales).
- الشركات الدولية (les sociétés internationales).
- الشركات الشمولية (les sociétés globales).
- شركات تتمتع بجنسية أكثر من دولة (les sociétés plurinationales).
- الشركات العالمية.
- أما المنظمة الدولية للعمل فتسمها المنشات المتعددة الجنسيات.

[1] Patrizio Mercial, les entreprises multinationales en droit international, Bruxelles, 1993, P29.

ولعل احد أسباب هذا التنوع الصارخ في المصطلحات هو استخدام معايير كمية ونوعية مختلفة في تحليل وتوصيف نشاط هذه الشركات.

وبالإضافة إلى تعدد تسميات هذه الشركات تعددت تعارفها.

فعرفها الأستاذ " ريمون فرنون" (R. Vernon) بأنا شركة أم تسيطر على تجمع كبير من المؤسسات في قوميات عديدة وهي المؤسسة التي تجعل كل تجمع يبدوا كما لو أن له مدخلا لمنصب مشترك من الموارد المالية والبشرية ويبدوا حساسا لعناصر إستراتيجية مشتركة، كذلك فللحجم أيضا أهميته فتجمع من هذا النوع من اقل من ١٠٠ مليون دولار من المبيعات قليلا ما يستحق الانتباه، وفوق ذلك فطبيعة نشاطاتا كمجموعة خارج بلادها الأم ذات أهمية، وأخيرا فالشركات المذكورة يجب أن يكون لها قدر معين من الانتشار الجغرافي، فالشركات صاحبة الشركات التابعة في بلد واحد أو بلدين فقط خارج موطنها الأم لا توجد غالبا في قائمة المشروعات المتعددة الجنسيات[1].

وحسب هذا التعريف الذي قدمه فرنون فان الشركة المتعددة الجنسيات يجب أن تخضع لإستراتيجية مشتركة ترسمها الشركة الأم، ويزيد رقم مبيعاتا السنوية عن ١٠٠ مليون دولار، وتكون لها فروع في أكثر من دولتين أجنبيتين .

وعرفها ليفنجستون (Livingstone) بأنا تلك الشركة التي تتمتع بشخصية مستقلة تمارس نشاطها بالاختيار في دولة أجنبية أو أكثر[2].

وعرفها الأستاذ مشاليه (C.A Michalet) بأنا الشركة التي تقوم بشكل أو بأخر وحسب اختصاصها باستثمارات مباشرة في أكثر من دولة، وتنظم نشاطاتا في الحاضر والمستقبل فيما يخص التسيير والإستراتيجية على المدى الطويل في إطار دولي[3].

---

(١) محمد السيد سعيد، الشركات المتعددة الجنسيات وأثارها الاقتصادية والاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، ١٩٧٨، ص١٩.

(٢) د. عبد السلام أبو قحف، اقتصاديات الأعمال، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية-مصر، ١٩٩٣، ص ٢٤٤.

(٣) Pierre jacquemot, la firme multinationale: une introduction économique, Ed, économica, 1990, P14.

وعرفها الأستاذ ا.كولده بأنا عبارة عن سلسلة من منشات الأعمال المترابطة فيما بينها، والـتي تمـارس وظائفها في بلدان مختلفة في وقت واحد. إلا انه يستدرك فورا ويؤكد بان هذا التعريف ناقص تماما، وان مفهـوم الشركات المتعددة الجنسيات هو في الواقع أوسع بكثير، ولا يقتصر على تدفق المعارف والوسائل الإداريـة بـل ينطوي أيضا على الأشكال القانونية، وأشكال التملك من قبل الفروع، ومشاكل توطين المنشات ووضع التصاميم الخاصة با ومجمل طيف الوظائف الملقاة على عاتقها بدء بالأبحاث الأساسية وانتهاء بتصريف المنتجات الجـاهزة، ومن الأجور إلى العلاقات المتبادلة مع حكومة وسكان البلد المضيف، وتمثل الشركة المتعددة الجنسيات بصفة عامة مجموعة كاملة ومترابطة من الوظائف والمؤسسات التنظيمية والعملية على النطاق الدولي(١).

وعرفها البعض بأنا تلك الشركة التي تزاول نشاطها في دولتين أو أكثر ولكن إستراتيجية الإنتاج توضع في المركز الرئيسي للشركة والذي يقع عادة في دولة رأسمالية متقدمة(٢).

أما المجلس الاقتصادي الاجتماعي التابع للأمم المتحدة فيميز بين تعريف ضيق وأخـر واسـع للشـركات المتعددة الجنسيات(٣).

فحسب التعريف الواسع فان الشركة المتعددة الجنسيات هي أي مؤسسة ذات فرع أو شركة منتسـبة أو شركة تابعة أجنبية واحدة أو أكثر، وتنخرط في الاستثمار في أصول إنتاجية أو مبيعات أو إنتاج أو تشغيل الفروع والتسهيلات الأجنبية.

وهذا التعريف يتخلص من قيود الحجم والتضييق في مضمون النشاط ومدى المحتوى الأجنبي ليشمل بذلك كافة المشروعات التي تستثمر مباشرة خارج بلادها الأصلية (أي البلاد التي يوجد با المركز الرئيسـي للشـركة الأم).

أما التعريف الضيق فيشترط في الشركات المتعددة الجنسيات بعض الشروط منها:

---

(١) ا.أ. ميرونوف، ترجمة الدكتور علي محمد تقي عبد الحسين(القز ويني)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٨٦، ص ٣٧-٣٨. نقلا عن kolde E.J International Business Enterprise, New York, 1968, p 218-220.

(٢) د. محمد عبد العزيز عبد الله عبد، الاستثمار الأجنبي المباشر، دار النفاس للنشر و التوزيع، الأردن، سنة٢٠٠٥، ص٤٨.

(٣) محمد السيد سعيد، مرجع سابق، ص٢٢.

- نمط النشاط فيجب أن تكون شركات إنتاجية.

- حد أدنى من الشركات المنتسبة ويكون ستة شركات.

- حد أدنى من المساهمة الأجنبية في النشاط ويكون ٢٥% من إجمالي الأصول أو المبيعات أو العمالة.

ومما سبق نستنتج أن التعريفات السابقة لم تتفق فيما بينها حول عدد الدول التي يجـب أن تمـارس فيهـا الشركة المتعددة الجنسيات نشاطها، فحسب بعض التعارف يكفي للشركة أن تمارس نشاطها في أكثر من دولـة حتى ترقى إلى درجة الشركة المتعددة الجنسيات، أما البعض الأخر يفترض عليها الاستثمار في أكثر من دولـتين، وكذا حول حجم مبيعات تلك الشركات، والتي حددها فرنون بأكثر من ١٠٠ مليون دولار، بينمـا لم تـولي التعارف الأخرى هذا الشرط أهمية. ولكن كل التعارف تتفق فيما يخص خضوع الشركة المتعددة الجنسـيات إلى إستراتيجية موحدة ترسمها الشركة الأم.

وتتكون الشركة المتعددة الجنسيات من شركة البلد الأصل وتدعى الشركة الأم، وتتفرع عنها شركات متواجدة في الخارج تدعى الفروع الأجنبية. وتنشا هذه الشركات فروعها الخارجية إما عن طريق إنشاء مشاريع جديدة في الدول أو عن طريق الاقتناء أو اندماج مع شركات من دول أخرى. وقد توسعت عملية الاقتناء والاندماج نتيجة تنفيذ الدول وخاصة النامية منها برامج الخصخصة، حيث استطاعت الشركات المتعددة الجنسيات بما يتوفر لديها من أموال وخبرات فنية وإنتاجية وتسويقية في امتلاك عدد كبير من شركات القطاع العام التي تمت خصخصتها في العديد من الدول النامية.

وما يميز نسق عمل الشركات المتعددة الجنسيات في الوقت الحاضر والمتنامي مع ظاهرة العولمة مقارنة بالذي كان سائدا من قبل، في عقد السبعينات مثلا، حين سادت العلاقات الراسية والهرمية بين مركز وفروع الشركات، هو أن هذه الشركات أصبحت تعمل على تنظيم أنشطتها في شكل شبكة مترابطة فيما بينها، أي بين المركز وفروعه، وفيما بين الفروع بعضها البعض مع الإبقاء على الوظائف الحساسة على مستوى المركز، أي برامج البحث والتطوير والقرارات المالية، مما يتيح لها تعظيم مكاسبها التجارية والمالية على المستوى العالمي. ومما يؤكد الطابع الوطني والمحلي لنشاط الشركات المتعددة الجنسيات، رغم إستراتيجية السيطرة على الأسواق عالميا، هو

تركز تدفق رأس المال فيما بين المجموعات الأقوى في العالم من الناحية الاقتصادية والمالية، خاصة تلك التي تتعلق بالاستثمارات المباشرة[١].

وأمام تعدد التعارف المقدمة بشان الشركات المتعددة الجنسيات، فإننا نأخذ في دراستنا هذه بالتعريف التالي: تعتبر الشركة المتعددة الجنسيات كل شركة تستثمر في أكثر من دولة أجنبية، وتخضع لإستراتيجية موحدة تأخذ على مستوى الشركة الأم وتطبق في كل الفروع التابعة لها.

وفيما يخص التسمية فنستعمل في هذه الدراسة مصطلح الشركات المتعددة الجنسيات نظرا لشيوع استعمله في معظم الدول العالمية سواء كانت دول متقدمة أو نامية.

و للشركات المتعددة الجنسيات عدة مميزات نتطرق إليها في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: مميزات الشركات المتعددة الجنسيات.

تتميز الشركات المتعددة الجنسيات عن غيرها من الشركات الأخرى بالخصائص التالية:

الفقرة الأولى: الضخامة، الانتشار الجغرافي وتركيز الإدارة العليا (الوحدة).

من بين أهم مميزات الشركات المتعددة الجنسيات: الضخامة، الانتشار الجغرافي وتركيز إدارتها العليا.

١- الضخامة:

وأول خصائص الشركة المتعددة الجنسيات ضخامة الحجم، ولا يقاس الحجم بمقدار رأس المال لأنه لا يمثل إلا جزءا بسيطا من إجمالي التمويل المتاح للشركة، ولا برقم العمالة لان تلك الشركات ولدت في أجواء ثورة تكنولوجية رفعت إنتاجية العمل فيها إلى مستويات غير مسبوقة بما يستتبع ذلك من تسريح عمال لا زيادة أعدادهم. كذلك لا يصلح حجم الإنتاج مقياسا في هذا المجال للتنوع الشديد في المنتجات التي يخضع إنتاجها لشركة واحدة. واهم مقياس متبع هو رقم المبيعات أو ما يسميه الفرنسيون رقم الأعمال، ويعتمد البعض مقياس رقم الإيرادات الإجمالية...وأخيرا يستخدم كذلك مقياس القيمة للشركة كلها[٢].

---

[١] د.ضياء مجيد الموسوي، العولمة واقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون-الجزائر، ٢٠٠٣، ص ٦١-٦٢.

[٢] د، محي محمد مسعد، ظاهرة العولمة الأوهام والحقائق، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية-مصر،٢٠٠٣، ص٦٠.

ولقد وصلت الشركات المتعددة الجنسيات إلى أحجام خيالية، ويظهر ذلك من خلال قيمة العمليات التي تقوم بها. فعلى سبيل المثال حققت شركة ستاندرد أويل الأمريكية للنفط عام ١٩٧٠ مبيعات قيمتها (١٦٥٥٠ مليون دولار)، في حين تجاوزت مبيعات كل من جنرال موتور وشركة ايركسون لعام ١٩٧٧(٥٤مليون دولار)[1]. مما يضفي هذه الشركات قوة اقتصادية تتضاءل أمامها قوة معظم الدول منفردة.

٢- الانتشار الجغرافي:

لقد ازداد توجه الشركة المتعددة الجنسيات نحو توزيع قطاعات وحدات الإنتاج على عدد كبير من الدول دون أن يترتب على ذلك فقدان هذه الشركات لتبعية وحداتها الخارجية وفروعها للمركز الرئيسي.

فقد أظهرت الدراسة التي أجرتها جامعة هارفارد أن كلا من الشركات التي أجريت عليها الدراسة تمارس نشاطها في المتوسط في إحدى عشر دولة، ولبعض الشركات نشاط في نحو مئة دولة[2].

ويمكن أن نأخذ من تقرير الاستثمار في العالم، مثلا بليغ الدلالة هو شركة AAB التي تكونت في ١٩٨٧ من اندماج شركة سويدية كبيرة ASEA وأخرى سويسرية ضخمة Brown Bovery والتي استثمرت فور تكوينها ٣.٦ مليار دولار شملت إدماج أو شراء ٦٠ شركة أخرى. وهي تسيطر حاليا على ١٣٠٠ شركة منها ١٣٠ في بلدان العالم الثالث و٤١ في بلدان شرقي أوروبا. ولنا أن نتخيل هول إدارة هذا كله بأساليب الإدارة المألوفة. وقد وجدت الشركة الضخمة العون فيما أبدعته الثورة العلمية والتكنولوجية في مجالي المعلومات والاتصالات. فكل شركة تابعة تعمل في سوق الدولة التي استقرت فيها كشركة محلية تحصل على احتياجاتها من الخدمات ومن التمويل من داخل هذه السوق ما أمكن منتجاتها تنافس إنتاج غيرها من الشركات المحلية أو المنتجات المستوردة. وتتعامل الشركات التابعة مع بعضها البعض دون حاجة إلى إذن سابق من الإدارة العليا. ولكن المعلومات عن نشاط كل شركة ثابتة تصل أولا لإدارة العليا كما تصلها معلومات عن تلك الإدارة عبر شبكات اتصالات فضائية تملكها الشركة الأم وبالاستخدام المكثف للحاسوب وقواعد المعلومات. وضمانا لتسهيل الاتصالات اعتمدت الشركة المتعددة الجنسية اللغة الانجليزية لغة عمل في كل أنحاء شبكة الشركات التابعة واتخذت الدولار الأمريكي وحدة حساب للجميع. وأنشئت الشركة لخدمة أغراضها ثلاثة مراكز للبحث

---

[1] د، محمد عبد العزيز عبد الله عبد، مرجع سابق، ص٤٩.

[2] نفس المرجع، ص ٥١. نقلا عن د. عبد سالم، الشركات المتعددة الجنسيات و أثرها في التكامل الاقتصادي العربي،ص٣٥٢.

والتطوير تضم ١١٠٠٠ من الباحثين والخبراء. كما أنها تملك Credit ABB ومركز معلومات Business Information Center ومركز تمويل World Treasury Center لتوفير الخدمات المالية لشركاتها، وبصفة خاصة تعبئة موارد مالية لمواجهة التوسعات أو شراء شركات أخرى أو إنشاء شركات جديدة. هـذا وفي ١٩٩٤ احتلت ABB المرتبة ٧٥ بين الشركات الخمسمائة الكبرى التي نشرتها مجلة Fortune ويديرها مجلس إدارة من ثمانية أعضاء ينعقد في مقرها القانوني في سويسرا. ونلاحظ بالطبع أن السوق السويسـرية لا يمكـن أن تستوعب إلا نسبة بسيطة للغاية من إجمالي مبيعات الشركة. وقبلها كان من المعروف أن السـوق السويسـرية تستوعب ٤% من مبيعات شركة نستله وان هولندا لا تشتري إلا اقل من ٩% من مبيعات فيليبس[١].

٣- تركيز الإدارة العليا (الوحدة).

إن الوجود الحقيقي للشركة في أكثر من دولة ليس بالشرط الكافي لتعدد جنسياتها، بل يجـب أن تخضـع فروع هذه الشركة لنفس إستراتيجية شركة الأم، أي تكون للشركة ككل إستراتيجية موحدة علـى المسـتوى العالمي[٢].

وتعد الوحدة المميز الأساسي للشركة المتعددة الجنسيات، فهناك وحدة اتخاذ القرارات، وحدة التصـرف، وحدة الإستراتيجية، ووحدة الموارد الإنسانية، المادية والفنية[٣].

فوحدة الإستراتيجية أو الإستراتجية المشتركة، تعد عنصرا أساسيا في فكرة المشروع المتعـدد الجنسـيات. وتعرف هذه الإستراتيجية دائما، بالإشارة إلى العديد من الدول الوطنية، ويتعايش مركز الشركة الأم، المسـيطر على إصدار كل القرارات مع الدولة التي تنتمي إليها هذه الأولى. في حين تتعايش الشركات المتولدة عنها، مـع الدولة المضيفة.

وفكرة الإستراتيجية المشتركة، تفترض وجود شركة موجهة، تقوم بتحديد الأهداف وتسهر على انجازها، وتقيم النتائج. وهذه الشركة الموجهة أي الشركة الأم تمارس نوعا من السيطرة على الوحدات المختلفة من اجـل تحقيق خطتها الشاملة، ويرجع السبب في تحقق هذه السيطرة، إلى تحديد الإستراتيجية الشاملة للشركة الأم بواسطة

---

(١) د. محي محمد مسعد، مرجع سابق، ص ٦١-٦٢.

(٢) Patrizio Mercial, OP CIT, P29

(٣) د. نصيرة بوجمعة سعدي، عقود نقل التكنولوجية في مجال التبادل الدولي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر، افريل ١٩٩٢، ص٤٤.

جهاز موحد للإدارة أي القيادة العليا، وبالتالي إلى وجود مركز واحد فقط للقيام بإصدار القرار، هـذا الأخـير يوجد عادة في البلد التي تتبعها الشركة الأم بجنسيتها، وتخلق الشركة الأم – التي تعد مركزا مصدرا للأوامر- صلة فيما بينها وبين الشركات التابعة لها، حيث تفرض عليها مستوى ودرجة التصرف اللازمة مـن اجـل تحقيـق السياسة الشاملة لها، فالشركة الأم تعين للشركات التابعة لها حدود مبادراتا، وتفرض عليها أن تكون سياسـتها متسقة مع السياسة العامة للشركة الأم، ويتوقف النجاح إلى حد كبير، على التوفيق الحاذق والفعال بين متطلبين: وحدة إصدار القرار في مواجهة الكل المكون للشركة، والمبادرات اللامركزية المحلية الصادرة من فروع الشـركة الأم. فالإستراتيجية المشتركة للشركة الأم ليست إلا مجموع القرارات الصادرة من مركز إصدار القرارات. وهذه العلاقة بين هذا المركز والفروع المنبثقة عنه، تعد إحدى العلامات الأساسية للمشروع المتعدد الجنسيات[1].

فالمركز الرئيسي لهذه الفروع الأجنبية هو وحده الذي يقوم برسم الاستراتيجيات وتقرير المواقع التي يوجه إليها الاستثمار، ويعمل على تحديد أسواق التصدير ورسم برامج الأبحاث لكافة فروعه والأسعار الـتي تفـرض للمنتجات بما يحقق الربح الذي ترغبه الإدارة المركزية.

وقد ساعد التقدم التكنولوجي في استخدام الحاسوبات الالكترونية في المركزية. حيـث تسـتطيع الإدارة المركزية في غضون ساعات الحصول على تقرير دقيق كامل يكشف حركة الإنتاج والمبيعات في كافـة الفـروع المنتشرة في عشرات الدول والمواقع.

الفقرة الثانية: تنوع المنتجات والأنشطة.

كما تتميز الشركات المتعددة الجنسيات بتنوع المنتجات والأنشطة.

١- تنوع المنتجات[٢]:

إن الشركات المتعددة الجنسيات تخرج من دائرة التخصص في الإنتاج بما ينطوي عليه من الارتباط بسـوق وقيود سلعة معينة.

---

(١) نفس الرجع، ص ٤٥.

(٢) د، محمد عبد العزيز عبد الله عبد، مرجع سابق، ص٤٩.

فعلى سبيل المثال فان شركة جنرال موتور للسيارات لا يقتصر بأي حال على السيارات، بل يتعدها ليشمل السكك الحديدية، والبرادات: فضلا عن أن إنتاجها من السيارات يشمل عدادا من الأنواع وكل نوع يشمل عدة أصناف.

ولقد أكدت الدراسة التي أجرتا جامعة هارفارد أن (١٨٧)شركة متعددة الجنسيات تنتج كـلا منـها في المتوسط (٢٢) منتجا مختلفا.

٢- تنوع الأنشطة:

لا تقتصر الشركة المتعددة الجنسيات على إنتاج سلعة واحدة رئيسية تصطحب أحيانا بمنتجات ثانوية، وإنما تعددت منتجاتا وذلك في أنشطة متعددة ومتنوعة ليس لها جامع منطقي يسوغ قيام الشركة با. والدافع الحقيقي لهذا التنوع هو رغبة الإدارة العليا في التدني باحتمالات الخسارة. فهي إن خسرت في نشاط يمكـن أن تـربح في أنشطة أخرى، وهذا ما وصفه بعض الاقتصاديين بان هذه الشركات أحلت وفورات مجال النشاط محل وفـورات الحجم التي اعتمدت عليها الاحتكارات الكبرى حتى عشية الحرب العالمية الثانية. ويفسر هذا التنوع حقيقـة أن الشركة المتعددة الجنسيات لا تنتج بنفسها إلا المحدود من السلع التي تدخل فيها مكونات من إنتـاج شـركات أخرى. ولذلك فهي اقرب إلى الشركة القابضة ولكنها تتميز عنها باهتمامها البالغ بأعمـال البحـث والتطـوير وقضايا التمويل والتسويق، واهم ما يلاحظ في هذا الصدد أن الشركات المتعددة الجنسيات قد فككت الإنتـاج الصناعي، وفرضت التخصص في إنتاج مكونات السلع ثم إنشاء وحدات تجميع. وتنتج تلـك المكونـات إمـا شركات تابعة للشركة المتعددة الجنسيات، وإما شركات اصغر حجما بكثير تتعاقد معها من الباطن لتتحول مـن إنتاج سلعة كاملة إلى إنتاج بعض المكونات في مقابل ضمان تصريف المنتجات، ومن الناحية الواقعية يعني هذا أن الشركة المتعددة الجنسيات يمكن بطريقة التعاقد من الباطن أن تسيطر على عدد كبير من الشركات دون أن تفرط في دولار واحد من أموالها لشراء أسهم[1].

فتحولت هذه الشركات إلى مد أعمالها في نشاطات اقتصادية لا تربطها فيما بينها علاقة فنيـة مـا، مـن الأعمال المصرفية إلى الفنادق إلى الإنتاج الصناعي إلى الإنتاج الحربي...الخ.

---

[1] د، محي محمد مسعد، مرجع سابق، ص٦٠-٦١.

وعلى سبيل المثال نذكر[١]:

- شركة فيات (fiat) الايطالية للسيارات تملك مؤسسة صحفية كبرى.

- الشركة الدولية للبرق والهاتف تسيطر على شركة فنادق شيراطون.

- وشركة اكسون-كبرى شركات النفط العالمية- تملك شبكة من الفنادق المباني التجارية والعقارات.

الفقرة الثالثة: تعبئة الكفاءات والتفوق التكنولوجي.

بالإضافة إلى المميزات السابقة للشركات المتعددة الجنسيات هناك ميزات أخرى تتميز بها وهي تعبئة الكفاءات والتفوق التكنولوجي.

١- تعبئة الكفاءات[٢].

لا تتقيد الشركة المتعددة الجنسيات بتفضيل مواطني دولة معينة عند اختيار العاملين فيها حتى في أعلى المستويات التنفيذية، وعلى سبيل المثال ينتمي أعضاء مجلس إدارة ABB الثمانية إلى خمس جنسيات، فلا تفضيل للسويسريين وللسويديين، وكفاءة الأداء رهن بكفاءة العاملين بالمعنى الواسع (الذي يضم أيضا النفوذ السياسي على الحكومات في بعض الحالات). والنمط السائد حاليا هو الاستفادة من الكادر المحلي لكل شركة تابعة في إفراز العناصر الواعدة ثم تصعيدها إلى الكادر الدولي للشركة الأم بعد اجتياز سلسلة من الاختبارات والمشاركة في عدد كبير من الدورات التدريبية. وهذا التصعيد هدف عزيز على أبناء العالم الثالث العاملين على الكادر المحلي، ومن ثم يتسابق النابهون منهم من اجله، وإذا كانت الجامعات الغربية قد لعبت في الستينيات والسبعينيات الدور الأساسي في استنزاف القادرين من أبناء الجنوب فيما سمي Brain drain فان المسئول الأساسي عن هذه الظاهرة هو الآن الشركات المتعددة الجنسيات، فهي تستورد خبراءنا وتصدر لنا خبراء من دول أخرى ما دمنا نريد الاعتماد الكامل على الخبرة الأجنبية، وقد يصل أفراد من أبناء الجنوب الذين يدرسون في الجامعات الغربية إلى العمل في الشركات المتعددة الجنسيات من خلال اصطياد الرؤوس التي تمارسها، فمثلا الشركات الأمريكية

---

[١] د، محمد عبد العزيز عبد الله عبد، مرجع سابق، ص٥٠.

[٢] د، محي محمد مسعد، مرجع سابق، ص٦٥.

تفتش في الجامعات عن الشباب الواعد وتساعده على تمويل الدراسات العليا وتربطه بها منذ أيام الدراسة، وأخيرا تسعى كل شركة متعددة الجنسيات إلى اجتذاب العاملين البارزين في شركات أخرى.

٢- التفوق التكنولوجي.

لقد عمل الحجم الاقتصادي الضخم للشركات المتعددة الجنسيات والانتاجات الهائلة التي حققتها على توفير الموارد المالية والخبرة اللازمة للبحوث العلمية والتكنولوجية. ولهذا يلاحظ أن معظم براءات الاختراع والعلامـات التجارية هي في حوزة تلك الشركات[١].

وفي الحقيقة، لا يفيد نظام البراءات العالمي في الوقت الراهن إلا هذه الشركات، لأنه نظام قائم أصلا لخدمة مصالحها الخاصة. بحيث يتجاهل هذا النظام مصالح شعوب الجنوب التي لا تعتبر تقنياتها التقليدية ومواردها جديرة بحمل عنوان (حقوق الملكية الفكرية). وكثير من محللي الشمال والجنوب يتفقون على القول بان هذا النظام يريد أن يفرض على الجميع النموذج الغربي للتجديد التكنولوجي، وذلك رغم روحية معاهدة بـاريس سـنة ١٩٨٣ وأهدافها المعادية للاحتكار[٢].

ولا شك أن امتلاك هذا التقدم التكنولوجي على كافة المنافسين ما هو إلا سلاح لفرض سيطرتها علـيهم. حيث تلجا هذه الشركات إلى الاتفاقات الخاصة بمنح واستخدام البراءات، والتي غالبا ما تتضمن ضغوطا اقتصادية وتجارية على المؤسسات والشركات الوطنية بما يعيق حرية التصرف ويحد من اسـتخدام وتطـوير التكنولوجيـا المستوردة.

بالإضافة إلى ذلك فان الشركات المتعددة الجنسيات تؤدي دورا خطيرا في ظاهرة تزييف الأدمغة أي هجرة العقول العلمية والفكرية والتقنية وأصحاب الخبرات المختلفة من بلدان العالم النامي إلى الدول التي توجد فيها المقار الرئيسية لهذه الشركات.

وبسبب ما تتحلى به هذه الشركات من خصائص، فقد أصبح لها السيطرة الكاملة في بعـض صـناعات البلدان النامية خاصة تلك التي تحتاج إلى تقنية متقدمة مثل الحاسبات الالكترونية، الأجهزة الصناعية. كمـا أنـها

---

[١] د، محمد عبد العزيز عبد الله عبد، مرجع سابق، ص٥٢.

[٢] محمد العربي بوقره، ترجمة د، فهمية شرف الدين، العلم ضد العالم الثالث، الشركات المتعددة الجنسيات وأوهام التطور، الطبعة الأولى، دار الغاربي، بيروت، لبنان، ١٩٩٩.

تعمل في مجال إنتاج المواد الأولية[1] الاستخراجية والزراعية، وفي قطاع الخدمات كمصارف التامين والسـياحة، والمشروبات الغازية وتنفذ بعض مشروعات الأشغال العامة كالطرق والجسور، ومحطات تحلية المياه والكهرباء[2].

وهناك عدة أنواع للشركات المتعددة الجنسيات نستعرضها في المطلب الثالث.

المطلب الثالث: أنماط الشركات المتعددة الجنسيات.

حاول كل من بيرلامتار (perlmuter) ، دانينج، فرنون و ليفنجستون تصنيف الشـركات المتعـددة الجنسيات.

الفقرة الأولى: أنماط الشركات المتعددة الجنسيات حسب بيرلامتار (perlmuter):

قدم بيرلامتر (perlmuter) محاولة لتصنيف أنماط الشركات المتعددة الجنسـيات يمكـن عرضـها في الأتي[3].

أ-النمط المركزي وحيد الجنسية:

في ظل هذا النمط تكون الشركة وحيدة الجنسية (أي وطنية) أساسا، ولكنها تمتلك فروعا إنتاجية في بعض الدول أو الأسواق الأجنبية، ويتم اتخاذ جميع القرارات الرئيسية في المركز الرئيسي للشركة بالدولة الأم.

ب-النمط اللامركزي:

بالمقارنة بالنمط الأول، نجد انه في هذا النمط توجد درجة عالية من اللامركزية في اتخاذ القرارات وحريـة التصرف في فروع الشركة بالخارج كما انه من المحتمل أن تقل درجة رقابة الشركة الأم على فروعها في الأسواق الأجنبية كما أن هذا النمط تتعدد فيه الجنسيات المالكة للشركة.

---

[1] يشمل لفظ المواد الأولية كلا من المنتجات الزراعية كالقطن و السكر و الكاكاو و المطاط، و المنتجات الاستخراجية: كالمعادن،و البترول، و يطلق على البلاد المتخصصة في هذا النوع من النشاط الاقتصادي بلاد النشاط الأولي ساء كان النشاط زراعيا أم استخراجيا.

[2] د، زكي رمزي، الاعتماد على الذات، دار الشباب للنشر و التوزيع،١٩٨٧،ص٩٧.

[3] د. عبد السلام أبو قحف، نظريات التدويل و جدوى الاستثمارات الأجنبية المباشرة، مؤسسة الجامعة، إسكندرية-مصر، ١٩٨٩، ص٢٥.

ج- النمط الجغرافي:

يتميز هذا النمط من الشركات المتعددة الجنسيات بالتكامل والانتشار الجغرافي في ممارسة الأنشطة والعمليات على مستوى العالم، كما تتميز الشركة بكبر الحجم وتوافر الموارد المادية، البشرية والفنية.

أما من ناحية جوانب الضعف التي تشوب الأنماط السابقة، فتجدر الإشارة هنا إلى أن النمط المركزي وحيد الجنسية لا تتوافر لديه القدرة على التكيف مع متطلبات البيئة في الدول المضيفة، وبمعنى أخر، أن الشركة المتعددة الجنسيات تحاول بالدرجة الأولى فرض معاييرها الثقافية والاقتصادية والسلوكية المعمول بها بالدولة الأم في الدولة المضيفة دون النظر إلى الفروق أو التباين في متغيرات البيئة وظروفها بين الدولتين.

أما نقطة الضعف الرئيسية في النمط اللامركزي، فتتمثل في صعوبة المراقبة الشاملة على الفروع سواء كانت رقابة على الانجاز أو الممارسات الإدارية في كل فرع، وأخيرا فان تأثر النمط الجغرافي في الشركات المتعددة الجنسيات بخصائص البيئة الثقافية في الدولة الأم وبصفة خاصة في المراحل المضيفة تعتبر إحدى جوانب الضعف الخاصة بهذا النمط من الشركات.

الفقرة الثانية: أنماط الشركات المتعددة الجنسيات حسب دانينج.

وكمحاولة أخرى لتصنيف الشركات المتعددة الجنسيات يرى دانينج أن هذا النوع من الشركات يمكن تصنيفه إلى أربعة أنواع نذكر منها الثلاث أنواع الآتية باختصار[1].

ا- الشركات الصناعية المتعددة الجنسيات:

ويعتبر هذا النوع من الشركات أكثر الأنواع أهمية حيث يحقق أو يسعى إلى تحقيق درجة عالية من التكامل في النشاط والتكامل الراسي و الأمامي (نحو السوق أو المستهلك أو العملاء)، والتكامل الراسي الخلفي (نحو المواد الخام أو مستلزمات الإنتاج و التسويق و غيرهما)، أي أن هذا النوع يعتبر موجها بكل من السوق والتكلفة في وقت واحد.

---

[1] نفس المرجع، ص٢٦.

يضاف إلى ما سبق أن الشركات الصناعية المتعددة الجنسيات تحقق درجة عالية أيضا من التكامل الأفقي، وفي هذا النوع من التكامل نجد أن الشركات تقوم بممارسة أو انجاز نشاط معين (أو إنتاج سلعة محددة) في مختلف دول العالم، مثال ذلك قيام شركة جنرال موتور بعملية تجميع السيارات في أكثر من دولة أجنبية وشركة كريزل (chrysler) وأي بي ام (IBM) للكومبيوتر، فكل هذه الشركات تقوم بأداء نفس العملية الإنتاجية في أكثر من دولة أجنبية.

ب- الشركات التجارية المتعددة الجنسيات:

هذا النوع من الشركات نجد فيه أن الشركة المعنية لها مركز إنتاجي واحد حيث تعتمد عليه اعتمادا كبيرا أو كليا في التصدير المباشر للأسواق الأجنبية، وفي هذا الخصوص يرى ليفنجستون أن هذا النوع من الشركات لا يعتبر شركات متعددة الجنسيات في حالة عدم امتلاك الشركة فروعا لتسويق منتجاتها في الدول أو الأسواق الأجنبية.

ج- الشركات المتعددة الملكية:

ويظهر هذا النوع من الشركات إذا تعددت جنسيات ملاكها على المستوى الدولي، أو نمو إحدى الشركات الوطنية عن طريق اندماجها في شركات أخرى دولية أو اندماجها مع بعض الشركات في بعض الدول المضيفة.

الفقرة الثالثة: أنماط الشركات المتعددة الجنسيات حسب فرنون و ليفنجستون:

قدم فرنون وليفنجستون تصنيفا ثالثا للشركات المتعددة الجنسيات، ويرتكز التصنيف على ثلاثة محاور رئيسية هي درجة التكامل وطبيعة النشاط، ونوع التكنولوجية، ومن واقع هذه المحاور تم تصنيف هذه الشركات إلى ثلاثة مجموعات رئيسية هي[1] :

---

(1) نفس المرجع، ص٢٨.

أ- المجموعة الأولى:

وتحتوي على شكل الشركات المتعددة الجنسيات المتكاملة رأسيا، حيث يكون مستوى التكنولوجيا مرتفع وينحصر النشاط في الصناعات الاستخراجية والصناعية.

ب- المجموعة الثانية:

وتشمل الشركات المتعددة الجنسيات المتكاملة أفقيا، ومنها يكون مستوى التكنولوجية مرتفع ولكنه اقـل حساسية من الناحية السياسية بالمقارنة بالصناعات الاستخراجية كالبترول مثلا، ومـن أمثلـة الصـناعات ذات مستوى التكنولوجية المرتفعة والأقل حساسية أو قابلية للتأميم من قبل الدولة المضيفة، إنتاج المشروبات الغازيـة والمنظفات الصناعية والأغذية، ومع ذلك فهناك بعض أنواع التكنولوجيا التي تنتمي لهذه المجموعة يتم نقلـها إلى الدول المضيفة قد تتصف بالتخلف أو انخفاض مستواها عن ذلك المستخدم أو المطبق في الدول المتقدمة، (الـدول الأم للشركات المتعددة الجنسيات).

ج- المجموعة الثالثة:

وهي تنطوي أساسا على الشركات المتعددة الجنسيات التي تقوم بنقل التكنولوجيا المتقادمـة إلى الـدول المضيفة النامية عن طريق الاستثمار المباشر أيضا، ففي هذه المجموعة تقوم الشركات بإنشاء فروع لإنتـاج احـد السلع التي تدهور الطلب عليها (لأسباب ترجع إلى تقادم التكنولوجية أو تشبع السوق المحلي أو ظهور سلعة بديلة لها في السوق الوطني ...الخ) في إحدى الدول النامية، مثال ذلك قيام شركة فولكس واجن بإنتـاج السـيارات فولكس في البرازيل. كما أنه من بين الأسباب التي تجبر هذه الشركات إلى نقل نشـاطها الإنتـاجي إلى الـدول النامية-بغض النظر عن مستوى التكنولوجيا الذي تم نقله- ارتفاع نفقات الإنتاج في الدول الأم (أجور العمـال، المواد الخام..الخ)، وبالتالي فهي تستخدم الدول النامية (حيث تنخفض فيها تكاليف الإنتاج) كمراكـز إنتاجيـة بغرض التصدير إلى الأسواق العالمية الأخرى بما فيها أحيانا الدولة الأم حيث يكون سعر البيع مـنخفض نسـبيا وبالتالي تستطيع الشركة غزو هذه الأسواق على أساس المنافسة السعرية.

ولقد ظهرت الشركات المتعددة الجنسيات في القرن التاسع عشر وتطورت حتى أصبحت اليـوم المحـرك الرئيسي للاقتصاد العالمي. وسنستعرض التطور التاريخي لهذه الشركات وأهدافها في المبحث الثاني من هذا الفصل.

المبحث الثاني: التطور التاريخي للشركات المتعددة الجنسيات وأهدافها.

إن الشركات المتعددة الجنسيات منذ ظهورها وهي تسعى إلى تحقيق أهدافها المتمثلة في الربح، النمو والاستمرارية.

وسنحاول التطرق في هذا المبحث إلى:

- التطور التاريخي للشركات المتعددة الجنسيات (المطلب الأول).
- أهداف الشركات المتعددة الجنسيات (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التطور التاريخي للشركات المتعددة الجنسيات.

إن الأصول التاريخية للشركات المتعددة الجنسيات تمتد إلى الشركات الاستعمارية الأولى (مثل شركة الهند الشرقية) والتي أنشأتها الدول الاستعمارية الأوروبية لاستغلال مستعمراتها، وخلق احتكار مدعم بالقوة السياسية والعسكرية للحصول على المواد الأولية والغذاء، وإرسالها إلى الدول الأم من اجل التصنيع وإعادة التصدير مرة أخرى في شكل منتجات، ولم يكن من أهداف هذه الشركات تنمية هذه المناطق أو تصنيعها أو إمدادها بالمعرفة الفنية أو النظم الإدارية الحديثة[1].

وسنظهر كيف ظهرت وتطورت الشركات المتعددة الجنسيات من خلال التطرق إلى:

الفقرة الأولى : أولى الشركات المتعددة الجنسيات الحديثة.

الفقرة الثانية: الموجة الأمريكية.

الفقرة الثالثة: ظهور الشركات المتعددة الجنسيات الأوروبية واليابانية.

الفقرة الرابعة: ظهور الشركات المتعددة الجنسيات التابعة للدول النامية.

---

[1] د، زينب حسين عوض الله، الاقتصاد الدولي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٣، ص١٩١.

الفقرة الأولى: أولى الشركات المتعددة الجنسيات الحديثة.

إن أولى الشركات المتعددة الجنسيات الحديثة أوروبية، بحيث ظهرت في بداية القرن التاسع عشر(1)، وحدد ولكنس (Wilkins) (١٩٧٠-١٩٧٤) بروز الشركات الحديثة ما بين ١٨٦٥و١٨٩٢ مثل سنغر (Singer) وستندار ويل (Standard Oïl) ، جنرال الكتريك (Général Elctric) وانترناسيونال ارفستر (International Harvester). وفي الحقيقة ، سنغر (Singer) ليست أول شركة متعددة الجنسيات، بحيث لما أنشئت هذه الشركة الأمريكية فرعا لها في قلاصغوا باسكتلنده كانت شركة الفولاذ كوكريل (Cockeril) البلجيكية قد أقامت مصنعا في بروسيا سنة ١٨١٥، وباير (Bayer) الألمانية قد اجتزت المحيط الاطلاسي سنة ١٨٦٥ لتنشا فرع لها في الولايات المتحدة الأمريكية، وهناك بعض الشركات الأوروبية النشطة أيضا في تلك المرحلة(٢) ومنها: سيمنس (Siemens) التي أقامت فروعا في الخارج سنة ١٨٧٥ (٣) ، سبا(Ciba) ، نسلي (Nestlé)، سولفاي (Solvay)، ايركسون (Ericson)، كوداك (kodak) ...الخ. و ليفر (lever) بدأت في إنشاء فروع لها في الخارج سنة ١٨٩٠، حيث فسر ذلك مؤسسها وليام لايفر (William Lever) قائلا :" لما الرسوم الجمركية والعوائق المختلفة تعيق البيع في بلد ما، يجب الإنتاج فيه مباشرة"(٤).

وعملا بما قاله لايفر (Lever)، الصناعيين في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين بسبب تكليف النقل والرسوم الجمركية المرتفعة، وجدوا صعوبات في التصدير، فقرروا الاستثمار في الخارج، فمثلا باير (Bayer) الألمانية استثمرت في روسيا، واير ليكيد (Air Liquide) في بداية القرن العشرين أنشئت فروع لها في أمريكا اللاتينية.

(١) Michel ghertman, les multinationales, Editions Bouchene, troisième édition, paris, 1993, P9.

(٢)Pierre jacquemot, OP CIT, P21.

(٣)Jean-pierre paulet, les multinationales frein ou moteur de l'économie, ellipses/édition marketing S.A, paris, 1997, P4.

(٤)Pierre jacquemot، OP CIT, P21.

وكذلك بالنسبة للقطاع الأولي، الأوروبيين وجب عليهم إيجاد مصادر للمواد الأولية التي لا توجـد أو لا تكفي الصناعة الأوروبية مثل الجلد، الزنك، النيكل وبعدها البترول، لهذا استثمروا في البلدان الأجنبية التي تحتوي على مثل هذه المواد الأولية من اجل استغلالها في مكان وجودها[1].

وهذه الموجة الأولى للشركات المتعددة الجنسيات توقفت بسبب الثورة الروسية لسنة ١٩١٧ التي أدت إلى إرجاع كل شركاتا وطنية، والسبب الثاني يرجع إلى الحربين العالميتين المتتاليتين واللتان أثرتا بشكل كـبير علـى الشركات الأم خاصة الموجودة بأوروبا، والتي لم تستطيع مواصلة العمل في تلك الظروف الحربية، وذلك منعهـا من الانتشار خارج أوروبا.

خلال الحرب العالمية الثانية الفروع التابعة للشركات المتعددة الجنسيات الألمانية الموجـودة في الولايـات المتحدة الأمريكية حجزتا حكومة هذه الأخيرة، وبعتها إلى الشركات الأمريكية، مثلما حدث لشـركة الغـاز الألمانية لاند (Linde) التي كانت تملك فروع في المتحدة الأمريكية بين الحربين العـالميتين، حيـث حجزتـا الحكومة الأمريكية وبعتها إلى الشركة الأمريكية الكبيرة للكيمياء يونيون كاربيد (Union Carbide)، والتي أنشئت فرع خاص بالغاز يسمى ديفيزيوا لاند (Division Linde)، ولكن الشركة الألمانية لاند (Linde) استطعت أن تعيد إنشاء فروع لها في الولايات المتحدة الأمريكية بعد الحرب العالمية الثانية.

الفقرة الثانية: الموجة الأمريكية.

وهذه الموجة معروفة جدا، وكانت أمريكية محضة بدأت سنة ١٩٤٥ إلى أواخر الستينيات، وساعدها على ذلك إعادة بناء أوروبا، حيث استفدت الولايات المتحدة الأمريكية من الحرب بين القوى الأوروبية، فالشـركات الأمريكية بالإضافة إلى سوقها المحلي مولت السوق الأوروبية التي كانت شركاتا متوقفة عـن النشـاط بسـبب الحرب. ونظرا لتكنولوجياتم المتقدمة[2]، الأمريكيون يصدرون لأوروبا المنتجـات الحديثـة الصـنع، وهـذه التكنولوجية عمل الأوروبيين على نقلها وتطويرها عندما شرعوا في بناء اقتصادهم، أي اسـتوردوا التكنولوجيـة الأمريكية واستعملوها، وهذا ما سمح لشركاتم بمنافسة الشركات الأمريكية في أوروبا فيما بعد. وهكذا بـدأت معانة الشركات الأمريكية من هذه المنافسة في السوق الأوروبية، فبالإضافة إلى تكاليف الإنتاج تضـاف إليهـا

---

[1] Michel ghertman, OP CIT,P10.

[2] Pierre jacquemot, OP CIT, P29.

تكاليف النقل والرسوم الجمركية التي جعلت سعر السلع الأمريكية يرتفع، فتراجعت مبيعاتا واخذ نصيبها مـن السوق الأوروبية يتقلص، ومن اجل استرجاع ذلك، أنشئت هذه الشركات مصانع في أوروبا. وهذه الظـاهرة بدأت بسرعة في الستينيات.

ومع إنشاء السوق الأوروبية المشتركة التي ألغيت فيها الحقوق الجمركية، الشركات الأمريكية اعتبرت هذه السوق الوحيدة التي يمكن إنشاء المصانع فيها.

وفي السنوات الخمسينيات والستينيات الشركات الأمريكية كثفت من جهودها من اجل إنشاء فروع لهـا في أوروبا وكندا عكس بلدان أمريكا اللاتينية ومختلف الدول المتخلفة.

الفقرة الثالثة: ظهور الشركات المتعددة الجنسيات الأوروبية واليابانية.

بدأت في بداية السبعينيات وتميزت بتنوع أصولها وهي مبدئيا أوروبية ويابانية وكانت بعضها من الـدول النامية وهذه الأخيرة نتطرق إليها في الفقرة الرابعة.

بحيث انه لو عدنا إلى منتصف السبعينيات، أي في الفترة التي كثر الحديث فيها عن هذه الشركات والاعتناء بتصرفاتا، لوجدنا أن من بين الشركات المتعددة الجنسيات في العالم التي تم إحصائها من طرف الأمم المتحـدة في نهاية ١٩٧٦، ٢١ منها أمريكية و ٢ فقط من العالم الثالث وهي ناشيونال إيرانيان أويل في المرتبة السابعة وبتـرو براز البرازيلية في المرتبة التاسعة والثلاثين، أما البقية فأوروبية أو يابانية[1].

بعد الحرب العالمية الثانية وإعادة بناء أوروبا واليابان، أنشئت شركات وطنية في كل من أوروبا واليابـان والتي سرعان ما وجدت نفسها أمام محدودية في تطورها بسبب حدود بلدانا. ولكن الأوروبيين وجدوا الحل في التصدير على مستوى السوق الأوروبية المشتركة، بحيث كانت هذه الشركات تنتج في مصـانعها وتصـدر إلى الدول الجاورة التي تنتمي إلى السوق الأوروبية المشتركة وساعدها على ذلك إلغاء الرسوم الجمركية على مستوى هذه السوق، فكونت بسرعة شبكة للتوزيع في الدول التي تصدر إليها، ولكن كثير من هذه الشركات أجـبرت على إقامة مصانع في الدول المستقبلة وهذا راجع إلى أربعة أسباب وهي[2].

[1] د، قادري عبد العزيز، الاستثمارات الدولية، دار هوامه للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٤، ص٥١.

[2] Michel ghertman, OP CIT, P13.

١- بالنسبة لبعض الصناعات، مثل الصناعات الحليبية والتي كانت لا تنقل لأكثر من ١٠٠٠كلم، وكذلك الغاز الذي كانت حاويات نقله ثقيلة جدا، ولوجود تسربات في الإنتاج. كان من المستحسن إنشاء مصانع في البلدان التي يوجد فيها الزبائن.

٢- الحكومات المحلية تفضل أن تقوم الشركات المتعددة الجنسيات بالاستثمار بها بدل من الاستيراد من الخارج، لان هذا يعود عليها بالفائدة فيما يخص تشغيل اليد العاملة المحلية والحد من خروج العملات الأجنبية التي تسمح بتوازن الميزان التجاري.

٣- على مستوى الشركات المتعددة الجنسيات، مدراء الفروع يفضلون أن تقوم الشركة الأم بإنشاء وحدات الإنتاج على مستوى الدول المضيفة، لان هذا يعطي أهمية كبيرة للفروع، ويسهل لها العمل مع الدول المضيفة.

٤- الإنتاج في بلد واحد يشكل خطر بالنسبة للشركات المتعددة الجنسيات، فمثلا قيام الحرب، ارتفاع الرسوم الجمركية، إنشاء حقوق التصدير وكذلك خطر الإضراب قد يعرقل نشاطاتها.

وهذه الشركات بعدما أنشئت على أساس قواعد وطنية، ثم أوروبية أصبحت بحاجة إلى إقامة فروع خارج أوروبا خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا من اجل ملاقاة سوق ضخمة، واكتشاف منتوجات أكثر تطورا وذات تكنولوجية عالية، وكذا سوق رأسمال مهم جدا، بحيث أن سوق رأسمال الولايات المتحدة الأمريكية هو الأكبر في العالم.

في هذه المدة الشركات الأوروبية تحدت الشركات الأمريكية، لان نمو استثمار الشركات الأوروبية في الولايات المتحدة الأمريكية كان اكبر من نمو الاستثمارات الأمريكية في أوروبا، بحيث انه من سنة ١٩٦٦ إلى سنة ١٩٨٠ كانت العلاقة بين مخزون الاستثمارات الأمريكية في أوروبا ومخزون الاستثمارات الأوروبية في الولايات المتحدة الأمريكية تسير نحو التوازن من ٣٧% إلى ٤٩% [1].

أما طريقة الشركات اليابانية فكانت تختلف عن الشركات الأمريكية والأوروبية، بحيث كانت تنتج سلع وخدمات على أساس بلدها الأصلي قبل التصدير وإقامة فروع في الدول الأجنبية.

---

(1) IBID, P14.

فاليابانيين كانت لهم نظرة شاملة للعالم، لان بلادهم فقيرة من حيث المواد الأولية لذلك وجب عليهم استيراد هذه المواد من الدول الأخرى، لهذا كانوا بحاجة إلى تصدير المواد المصنعة من اجل الحصول على العملات الأجنبية المختلفة التي تساعدهم على اقتناء مواد أولية، ولذا انشئوا شركات موزعة عبر العالم والتي شكلت شبكة إعلامية هدفها الحصول على معلومات حول متطلبات المستهلكين للسلع الجديدة في العالم، لان المنتجات اليابانية موجهة لتلبية الحاجيات على مستوى الدولي، وكانت المصانع اليابانية تنتج بكميات كبيرة منذ البداية، بحيث استفادوا من الاقتصاد العالمي، واكتسبوا بسرعة خبرة في الإنتاج ساعدتم على تقليص التكاليف ورفع الإنتاجية، والأمثلة كثيرة منها المنتجات الالكترونية الأكثر استهلاكا، صناعة السيارات، وحتى صناعة الدرجات التي كانت تسيطر على صناعتها انجلترا لمدة طويلة.

وبالإضافة إلى امتلاك اليابان اليد العاملة الفنية الممتازة، ومسيرين ذوي مستوى عالي في التسيير، وإنتاجية عالية وقليلا ما يقومون بإضراب. كانت لديهم سوق كبيرة مقارنة بالدول المتقدمة الأخرى.

وهذا الظهور القوي للشركات اليابانية سمح لليابان بالرقي إلى المرتبة الأولى فيما يخص الاستثمارات ما بين ١٩٧٠ و١٩٨٠ [1].

الفقرة الرابعة: ظهور الشركات المتعددة الجنسيات التابعة للدول النامية.

في أوائل الستينيات انضمت شركات من حوالي احد عشر قطرا من أقطار أسيا وأمريكا اللاتينية إلى القائمة الطويلة من الشركات الأمريكية، الكندية، اليابانية والأوروبية التي كانت قد أسست شركات تابعة لها في الخارج، وفي أواسط السبعينات كان للشركات الصينية في هونغ كونغ استثمارات مباشرة تقدر بمبلغ يتراوح بين ٦٠٠و٧٠٠ مليون دولار في شركات تابعة في أقطار أسيوية أخرى، وكان ذلك بالإضافة إلى الاستثمارات المباشرة الضخمة للشركات المملوكة للبريطانيين في هونغ كونغ، وفي أمريكا اللاتينية كانت شركتان أرجنتينيتان قد أسستا شركات تابعة في الخارج قبل ١٩٦٠، وفي أوائل الثمانينات كانت الشركة الأرجنتينية تملك عشر شركات صناعية في كل من البرازيل، الشيلي والاوروغواي وربما شركات فرعية أخرى في أماكن أخرى[2]، ومن

---

[1] Pierre jacquemot, OP CIT, P31.

[2] د. افيريت هاجن، ترجمة جورج خوري، اقتصاديات التنمية، مركز الكتب الأردني، الأردن، ١٩٧٧، ص١٩٧.

الأقطار الأسيوية الأخرى الأقل تطورا والتي كانت لها شركات متعددة الجنسيات تايوان، كورية الجنوبية والهند[1]، وانضمت إليها بضع شركات من البرازيل، كولومبيا والمكسيك.

ويعتبر ظهور هذه الشركات احد المظاهر الحديثة لتقدم الكثير من دول العالم الثالث أو ما يطلق عليه بالدول شبه المتقدمة مثل كوريا الجنوبية، البرازيل، الأرجنتين وجنوب إفريقيا، وتنمو هذه الشركات إما نتيجة لاندماج إحدى الشركات في الدول النامية مع نظيرة لها (قد تكون وطنية أو دولية أو متعددة الجنسيات) في إحدى الدول المتقدمة، أو أن هذه الشركات قد تنشا نتيجة الاستثمار المشترك بين مستثمر وطني وأخر أجنبي، بحيث يتعدى نشاطها الحدود الوطنية للدول النامية التي أنشئت فيها الشركة، أو قد تأخذ هذه الشركة النمط اللامركزي وحيد الجنسية الذي أشار إليه بيرلامتار بشرط أن تنتمي جنسيتها إلى دول نامية[2]. وهكذا نجحت هذه الدول في التوغل في بعض الأسواق، وذلك بتصدير منتوجات مصنعة[3].

وفي ختام هذا المطلب حول تطور الشركات المتعددة الجنسيات، يهمنا أن نشير إلى أربعة تغيرات جوهرية لحقت بالاقتصاد العالمي، وأثرت في نمو واتساع نشاط هذه الشركات، ولقد تمثلت هذه التغيرات فيما يلي:

أولا: الأهمية المتنامية لاقتصاديات الطاقة، وعودة الشركات المتعددة الجنسيات إلى ممارسة هذه الأنشطة بقوة، وخاصة في مجال البترول والطاقة البديلة، فالطاقة الذرية فقدت أولوياتا كمصدر رئيسي للطاقة بعد حوادث التلوث في ثرى ميل بكاليفورنيا وتشيرنوبل في الاتحاد السوفيتي، وبدأت الشركات المتعددة الجنسيات تتم مرة أخرى بالاكتشافات البترولية في المناطق الجديدة في العالم الثالث. وتعددت أشكال المشاركة وازدادت الأنصبة مع الشركات والقوى المحلية، وتحكمت هذه الشركات أيضا في الصناعات الكيماوية التي تعتمد على المنتجات البترولية.

ثانيا: التطور الكبير الذي حدث في مجال الثورة العلمية والتكنولوجية وإحكام سيطرة الشركات المتعددة الجنسيات على تكنولوجيات الإنتاج وخاصة في مجال الالكترونيات وأجهزة الكومبيوتر ووسائل الاتصال

---

[1] pierre jacquemot, OP CIT, P31.

[2] د،عبد السلام أبو قحف، نظريات التدويل و جدوى الاستثمارات الأجنبية، مرجع سابق، ص٢٩.

[3] GUNNAR MYRDAL, le transfert de technologie vers les pays en voie de développement, Revue problème économique, N°1465, 24 Mars 1976, P21.

والمعلومات، جعل من المستحيل إنتاج هذه المنتجات أو إقامة مثل هذه الصـناعات في أي دولـة وبواسـطة أي مشروع محلي دون ترخيص أو موافقة أو مشاركة أو مساهمة من هذه الشركات الاحتكارية الدولية الضخمة.

ثالثا: تكون نظام اقتصادي عالمي جديد، يقوم على أساس نمو التجارة العالمية بمعدلات مضاعفة تتجـاوز معدلات النمو في الناتج القومي المحلي في الكثير من الدول المتقدمة والنامية على السواء، وخضوع كافة المبادلات الدولية لقواعد واليات السوق، وظهور التكتلات الاقتصادية والأسواق الاقتصادية الضخمة (مثل السوق الأوروبية المشتركة) والقوى الاقتصادية العملاقة في جنوب شرقي آسيا (اليابان والصين)، وانـدماج الاقتصـاد السـوفيتي واقتصاديات دول الكتلة الاشتراكية (سابقا) في اقتصاد السوق الدولي. وفي إطار هذه العلاقـة الجديـدة تقـوم الشركات المتعددة الجنسيات بربط هذه الاقتصاديات والأسواق والتكتلات بشبكة من المبادلات وتمثـل عناصـر الاتصال والتنسيق في التجارة العالمية.

رابعا: عدم الاستقرار السياسي في دول العالم الثالث، ونمو الثورات في بعض هذه الدول، بفعل ظـروف عارضة، وعكس حركة واتجاه رؤوس الأموال. فبدلا من أن تتجه من المركز أو الدول المتقدمة إلى التوظـف في الاقتصاديات المتخلفة، اتخذت المسار المضاد واتجهت من الدول المتخلفة إلى الدول المتقدمة. وهذه الحقيقة تنطبـق على رؤوس الأموال الحكومية والخاصة (الأفراد والشركات) على السواء. ومن هنا أيضا بدأت ملامـح التقـاء جديد بين رؤوس الأموال المتخلفة (مصدرها البلاد المتخلفة) والتكنولوجيا المتقدمة (مصدرها الشركات المتعـددة الجنسيات في المركز أو الدول المتقدمة)، وتفضل هذه الأموال التوظف في الاقتصاديات المتقدمة لتـوافر الفـرص الاستثمارية، والضمانات، والعائدات ولكي تهرب من مخاطر العقاب (بالنسبة لرؤوس الأموال غير الشرعية). ولعل تلك الحقائق تفسر على سبيل المثال الحجم المتزايد للاستثمارات المباشرة في الولايات المتحدة الأمريكية في الفتـرة الأخيرة، حيث أصبحت هذه البلاد اكبر متلقي لرؤوس الأموال من الخارج، بعد أن كانت اكبر مصدر لـرؤوس الأموال في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية. كما أصبحت تمثل مركز التوطن المثالي لرؤوس الأموال المهاجرة من كافة أنحاء العالم، حيث تختص الشركات المتعددة الجنسيات الصناعية والمالية بالجانب الأكـبر مـن التوظيفـات الأجنبية. ومن بين أهم الشركات الدولية الأجنبية التي تعمل في الولايات المتحدة الأمريكية في ذلـك الوقـت: Bayer، CIBA، DUNLOP Electrolux، Honda، Massey Fergusson، Nestlé، Olivetti، Shell Pechiney0، KF Ss، Volkswagen، Yamaha، Brown،

BASF ، ICI ،Mitsubishi ،Bovari . أما رؤوس الأموال الخاصة بالبلاد المتخلفة فهي تذهب لتوظف إما في صورة أوراق مالية أو كادخار في البنوك أو في التوظيف في المال العقاري[1].

وتهدف الشركات المتعددة الجنسيات من وراء العمليات التي تقوم بها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف سنحاول عرض أهمها في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: أهداف الشركات المتعددة الجنسيات.

إن أهداف الشركات المتعددة الجنسيات عديدة، وهي تسعى إلى تحقيقها بجميع ما لديها من وسائل، وبشتى الطرق، ولو كان ذلك على حساب السيادة الوطنية للدول المضيفة، خاصة النامية منها، ومنطلق هذه الخصوصية كون أن الدول النامية لا تمتلك الوسائل الكفيلة لمتابعة ومراقبة النشاطات الضخمة لهذه الشركات، وهذه الوسائل يمكن أن تكون وسائل تكنولوجية أو فنية أو حتى من ناحية التشريعات والقوانين المنظمة لنشاطاتها.

وهذه الأهداف يمكن تجميعها في نقطتين أساسيتين هي كالآتي :

- الربح (الفقرة الأولى).
- النمو والاستمرارية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الربح.

إن لب الرأسمالية هو تخفيض التكاليف وتعظيم الأرباح. وتعتبر الرأسمالية كفؤة لكونها تسخر بالضبط قوى التنافس التي لا تعرف الرحمة، من اجل تحقيق الثراء والحصول على أعلى الأرباح الممكنة، فالرأسمالي لا يعرف راحة التفكير، مشغول البال، يفكر دائما في تحقيق اقل التكاليف وأعلى الأرباح، فلا يتوقف عن تسريح العمال عندما يشعر أن استمرار وجودهم يهدد هدفه المنشود في تحقيق أعلى الأرباح، ويسعى دائما إلى تبني تقنيات إنتاجية جديدة، وذات كفاءة اكبر حتى تعود عليه بعوائد تفوق المعدلات السائدة في السوق. فالرأسمالي بطبعه الميال إلى المادة لا يحبس نفسه في حدود الأساليب القديمة لتحقيق هذا التفوق. وتأسيسا على ذلك تدخل

---

[1] أ.د. افيريت هاجن، مرجع سابق، ص١٩٦. نقلا عن Endel-Jakob Kolde, Environment of International Business, Kent Publishing Company, U S A, 1985, P290.

الشركات المتعددة الجنسيات السوق حين ترى أن النشاط الصناعي سيعود عليها بأرباح تفوق المعـدل السـائد، وسرعان ما تخرج عندما تشعر أن أرباحها ستنخفض إلى دون المستوى السائد في الأسواق. وبهذه العمليـة، أي الدخول والخروج السريع إلى ومن السوق، تعمل الشركات المتعددة الجنسيات على موازنة عوائـدها، وتضـمن لنفسها استثمار أموالها في الأماكن التي توفر لها أعلى الأرباح[١].

ولتحقيق أعلى الأرباح تتجنب الشركات المتعددة الجنسيات الاستثمار في بلد تكون فيه معدلات الضرائب عالية، وكذلك في البلاد التي يكون فيها الإنفاق على الرعاية الاجتماعية عاليا، كالسويد مثلا. وعادة تلجا هـذه الشركات إلى البلدان التي تنخفض فيها معدلات الضرائب وكذلك الإنفاق الاجتماعي، كبلدان شرق آسيا مثلا. فهي تترك بلدا كالسويد كي تتجنب دفع ضرائب عالية، تعتبر في نفس الوقـت ضـرورية لتمويـل الخـدمات والإعانات الاجتماعية التي يطالب بها الناخبون[٢].

والواقع يشير إلى انه بمقدور شركات الأعمال العالمية أن تختار البلدان التي ترى فيهـا أن أسـواق العمـل والضرائب والأنظمة والقوانين الموجهة أكثر ملائمة، فتنتقل رؤوس الأموال والإنتاج بحرية عبر الأسواق المختلفة في العالم بسبب اختلاف الأجور والمهارات والبنى الأساسية والمخاطر السياسية في العالم. ومن خلال هذه الظـروف غير المتماثلة تحاول الشركات المتعددة الجنسيات تحقيق الأرباح عن طريق قيامها بالاستثمارات وإقامة المصـانع في الأماكن المتعددة من العالم. فراس المال العالمي ذو القابلية العالية على التنقل يتفادى دخول البلدان والأقاليم الـتي تفتقر إلى البنية الأساسية، أو قوة عمل ماهرة متعلمة، أو الاستقرار السياسي.

وكما تهدف الشركات المتعددة الجنسيات إلى تحقيق الأرباح فهي تهدف أيضا إلى التطور والنمو، وهذا ما سنحاول إظهاره في الفقرة الآتية.

الفقرة الثانية: النمو والاستمرارية.

إن الشركات المتعددة الجنسيات لا تهدف فقط إلى تحقيق الأرباح، بل تسعى كذلك إلى مواصـلة نموهـا واستمرارها وذلك من اجل البقاء والبروز أكثر على المستوى الدولي. فمثلا الشركات الأمريكية كثفـت مـن

---

[١] د. ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق، ص٥٤-٥٥.

[٢] نفس المرجع ، ص٥٥.

جهودها خلال الخمسينيات والستينيات من اجل إنشاء فروع لها في أوروبا وكندا عكس بلدان أمريكا اللاتينية ومختلف الدول النامية، رغم أن هذه الشركات تحقق أرباح كبيرة في تلك الدول النامية أين يكثر الطلب على السلع الاستهلاكية وتتوفر اليد العاملة الرخيصة عكس أوروبا. ومنه نستنتج أن النمو والاستمرارية هما عنصران مهمان بالنسبة للشركات المتعددة الجنسيات مثل الربح، بحيث أن حضور هذه الشركات في أوروبا وكندا يخضعها إلى منافسة كبيرة مع الشركات الأوروبية والكندية الكبيرة وهذا ما يجبرها على تطوير أساليب إنتاجها وتسييرها، قصد الظفر بمكانة في تلك الأسواق وبالتالي التطور والنمو، ومنه الاستمرار في الحياة[١].

بعدما تطرقنا إلى مفهوم الشركات المتعددة الجنسيات في المبحث الأول، والى تطورها التاريخي وأهدافها في المبحث الثاني. سنحاول في المبحث الأتي وهو المبحث الثالث والأخير من هذا الفصل إظهار الدور الذي تلعبه هذه الشركات في الاستثمار الأجنبي المباشر ومنه التعريف بالاستثمار الأجنبي المباشر وأنواعه ونظرياته.

---

[١] Michel ghertman , OP CIT, P12.

المبحث الثالث: الشركات المتعدد الجنسيات كمعبر عن الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

تعد الشركات المتعددة الجنسيات، بما لها من قوة مالية أهم القائمين بالاستثمار على المستوى العالمي، بحيث لو عدنا إلى سنة ١٩٨٤ نجد أن من بين المائة كيان اقتصادي الأكبر في العالم هناك 55 دولة و45 شركة متعددة الجنسيات تقوم بأغلبية عمليات الاستثمار والتجارة والمال[(١)].

وبالإضافة إلى ذلك فان الاستثمارات الأجنبية المباشرة تحتل مكانة بارزة في الأدبيات الاقتصادية الرأسمالية بشان الشركات المتعددة الجنسيات، وقد أكدت الاستنتاجات التي توصل إليها المؤتمر الذي ضم اقتصاديين وممثلين لكبار رجال الأعمال من الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وأوروبا الغربية واليابان، والذي دعت إلى انعقاده منظمة الاتحاد الاطلاسي للولايات المتحدة في مارس ١٩٦١، أن الاستثمارات الدولية المباشرة أصبحت القناة الرئيسية للعلاقات الاقتصادية الدولية. أما الشركات المتعددة الجنسيات فهي المعبر الأساسي عن هذه الظاهرة التي لم يسبق لها مثيل[(٢)].

وفي السنوات القليلة الماضية يلاحظ أن تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر تنمو بسرعة اكبر من نمو التجارة العالمية أو الإنتاج العالمي، وهي تدفقات قامت با حوالي ٥٤ ألف شركة متعددة الجنسيات، وخلال الفترة من ١٩٨٠ إلى ١٩٩٤ زادت تلك التدفقات بمعدل ١٣ بالمائة تقريبا سنويا. ولقد أرست هذه الزيادة في تدفقات الاستثمارات أسسا لتوسيع الإنتاج الدولي للشركات المتعددة الجنسيات التي بلغت استثماراتا سنة ١٩٩٩ أكثر من ٣.٤ تريليون دولار في حوالي ٢٤٩ ألف شركة فرعية أجنبية في مناطق العالم المختلفة[(٣)]، وهكذا استطعت هذه الشركات أن تستولي على ثلاثة أرباع الاستثمار المباشر عالميا[(٤)].

وسنحاول في هذا المبحث التعريف بالاستثمار الأجنبي المباشر في المطلب الأول، وتقديم أنواعه في المطلب الثاني، وعرض نظرياته في المطلب الثالث.

---

(١) د، قادري عبد العزيز، مرجع سابق، ص٥١.

(٢) ا.أ. ميرونوف، مرجع سابق، ص٩١.

(٣) د، قادري عبد العزيز، مرجع سابق، ص٥٢.

(٤) د.ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق، ص٦٢.

المطلب الأول: مفهوم الاستثمار الأجنبي المباشر.

رغم المكانة التي تحتلها الاستثمارات الأجنبية المباشرة في التحليل الاقتصادي الحديث إلا أن الاقتصـاديين والهيئات الاقتصادية الدولية لم يتواصلوا إلى إيجاد تعريف موحد لها، فهناك عدة تعريفات للاستمارات الأجنبيـة المباشرة تقدم بـا كل من الاقتصاديين والهيئات الاقتصادية الدولية وهي:

يعرف صندوق النقد الدولي الاستثمار الأجنبي المباشر بأنه:" الاستثمار الذي يتم للحصول على مصـلحة مستمرة في مشروع يقوم بعمليات في إطار اقتصادي، خلاف اقتصاد المستثمر الذي يستهدف المستثمر به الحصول على الحق في القيام بدور فعال في إدارة المشروع"(١).

وتتبنى منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تعريفين للاستثمارات الأجنبية المباشرة وهي(٢).

التعريف الأول: فانه تحرير حركة رؤوس الأموال الدولية، ويمكن لهذا التحرير أن يكون في مجال عمليات معينة.

وهذا التعريف يعتبر الاستثمارات الأجنبية المباشرة كل الاستثمارات المخصصة من اجـل إقامـة روابـط اقتصادية دائمة مع مؤسسة ما وخاصة الاستثمارات التي تعطي إمكانية تطبيق فعلي على تسيير المؤسسة بواسطة:

- إنشاء أو توسيع مؤسسة، فرع أو شركة تابعة.
- مساهمة في إنشاء مؤسسة أو مشروع جديد.

ونشير إلى أن هذا التعريف لا يتحدث إلا على الاستثمار المحقق من قبل غير المقيمين ويعطي هذا التعريـف أيضا القروض المادية ذات المدى الطويل (أكثر من خمسة سنوات) المقدمة من طرف الشركة الأم لإحدى فروعها في الخارج طبيعة الاستثمارات المباشرة.

---

(١) د. صفوت احمد عبد الحفيظ، دور الاستثمار الأجنبي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٥، ص٣٣.

(٢) د. تشام فاروق، الاستثمارات المباشرة في الجزائر وأثرها على التنمية الاقتصادية، جامعة السانية وهران-الجزائر، ص٢٤٦.

التعريف الثاني: وتأخذ به منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) من اجل أهداف إحصائية، لان عملية قياس حركة الاستثمارات المباشرة لا يمكن أن تكون إلا انطلاقا من توحيد التعارف المستعملة من طـرف الدول الأصلية للاستثمار والدول المضيفة.

ولهذا فان المنظمة قامت بعدة إجراءات للوصول إلى وضع تعريف واحد مرجعي للدول الأعضاء فيها عند القيام بجمع المعلومات حول الاستثمارات المباشرة، ويتمثل التعريف الثاني في انه كل شـخص طبيعـي أو كـل مؤسسة عمومية أو خاصة، كل مجموعة أشخاص طبيعيين مرتبطين مع بعضهم، أو مجموعة مؤسسـات يملكـون مؤسسة أو لا يملكون شخصية معنوية يعد مستثمرا أجنبيا مباشرا، إذا كان يملك مؤسسة استثمارية، بمعنى فرع أو شركة تابعة تقوم بعمليات استثمارية في بلد غير بلد إقامة المستثمر الأجنبي.

وعرفت المموعة البريطانية الملكية المعنية بالشؤون الدولية عام ١٩٣٧ الاستثمار الأجنبي المباشر بأنه تملـك دولة أو رعاياها لأوراق مالية صادرة في بلد أخر بما يؤدي إلى انتزاع السيطرة والإشراف على تلك الشركات التي أصدرت تلك الأوراق، في الوقت الذي تصل ملكية الطرف الأجنبي إلى درجة تمكنه من ممارسة تلـك الحقـوق والوجبات[1] .

أما من بين التعارف التي تقدم بها الاقتصاديين فمنها:

يرى البعض أن الاستثمار الأجنبي المباشر يتجسد في إنشاء مشروع أو توسعيه أو الاشتراك في إدارته بـأي وسيلة بهدف إنشاء علاقات اقتصادية أو استمرارها بين صاحب المال والمشروع في إحدى مجالات التنميـة[2]، أو انه قيام مشروع أجنبي بممارسة نشاط اقتصادي على إقليم دولة ما. أو انه تعبير عن ممارسـة نشـاط اقتصـادي لمشروع أجنبي في دولة معينة على نحو دائم ومستقر، والذي يستلزم السيطرة على المشروع[3] .

---

(١) د، محمد عبد العزيز عبد الله عبد، مرجع سابق، ص١٨.

(٢) د، عبد السلام أبو قحف، اقتصاديات الاستثمار الدولي، المكتب العربي الحديث، الطبعة الثانية، الإسكندرية-مصر، ١٩٩١، ص١٩.

(٣) د، صفوت احمد عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص٣٣.

وعرف كذلك انه قيام شخص طبيعي أو معنوي في بلد غير بلده باستخدام جهـوده وأموالـه في إنشـاء مشروع اقتصادي بمفرده، أو بالاشتراك في مشروع محلي أو أجنبي قائم فعلا أو في صورة الاشتراك مع الدولـة أو موطنيها في إنشاء مشروع مشترك(١).

ويقصد بالاستثمار الأجنبي المباشر عند البعض قيام المستثمر غير الوطني، سواء أكان شخصـا طبيعيـا أم معنويا، بممارسة نشاط تجاري في الدولة بحيث يخضع هذا النشاط لسيطرة وتوجهيه، سواء كان ذلك عن طريـق ملكيته الكاملة لرأسمال المشروع التجاري (الشركة التجارية)، أو عن طريق مساهمته مع رأس المال الوطني بنسـبة معينة تكفل له السيطرة على إدارة المشروع. بعبارة أخرى أن الاستثمارات الأجنبية المباشرة هي تلك الشـركات التجارية أو فروعها التي يملكها غير الوطنيين في الدولة ويقومون بإدارتها، سواء كانت هـذه الملكيـة كاملـة أم بنصيب يكفل السيطرة على إدارة المشروع وتوجهيه(٢). ومن ثم فان الاستثمار المباشر يفترض أمرين اثنين(٣):

- **أولهما:** وجود نشاط تجاري يزاوله المستثمر الأجنبي في الدولة المستقطبة للاستثمار.
- **ثانيهما:** سيطرة المستثمر الأجنبي على هذا النشاط من خلال ملكيتـه الكاملـة أو الجزئية للمشروع.

أو انه يتمثل في تلك المشروعات التي يقيمها ويملكوها ويديرها المستثمر الأجنبي إما بسبب ملكيته الكاملة لمشروع أو اشتراكه في رأس مال المشروع بنصيب يبرر له الحق في الإدارة(٤).

---

(١) نفس المرجع، ص٣٤، نقلا عن فاضل حمد صالح الزهاوي، المشروعات المشتركة وفقا لقوانين الاستثمار، رسالة دكتوراه حقوق، القاهرة،١٩٨٣، ص٦٤،

(٢) د. دريد محمود السامرئي، الاستثمار الأجنبي المعوقات والضمانات القانونية، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، مارس ٢٠٠٦، ص٦٣، نقلا عن عبد الواحد الفار، أحكام التعاون الدولي في مجال التنمية الاقتصادية، القاهرة، عالم الكتب،(د.ت)، ٩٧، وخليل، دروس رؤوس الأمـوال الأجنبيـة في تنميـة الاقتصاديات المتخلفة مع دراسة خاصة بإقليم مصر، ص٨٢.

(٣) نفس المرجع، ص٦٣.،

(٤) د. صفوت احمد عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص٣٤، نقلا عن حامد عبد المجيد دراز، دور السياسة المالية في ترشيد الاستثمار الأجـنبي المباشـر، مجلـة غرفـة الإسكندرية التجارية، عدد ٤٠٢، مايو ١٩٧٩، ص٤٠.

وفي تعريف أخر، يتمثل الاستثمار الأجنبي المباشر في ممارسة المال الأجنبي لنشاط في بلد أخر سواء كان في مجال الصناعة الاستخراجية أو التحويلية، بحيث يرافق هذا النوع من الاستثمار انتقال التكنولوجية والخبرات التقنية إلى البلد الأخر، من خلال ممارسته لسيطرة[١] وإشراف مباشرين على النشاط المعني[٢].

أما بالنسبة للتكييف القانوني لشخصية المستثمر الأجنبي، فيتحدد الاستثمار بكونه أجنبيا بحسب جنسية المستثمر، فبالنسبة للشخص الطبيعي تتحدد قواعد الجنسية بالنسبة لقوانين بلده.

أما بالنسبة للشخصية الاعتبارية المعنوية والمتمثلة في الشركات التي تمارس الاستثمار الأجنبي، فالمشكلة أكثر تعقيدا، ذلك انه غالبا ما تتعدد جنسيات المساهمين في هذه الشركات. و يميل الاجتهاد القضائي إلى الأخذ والاعتداد بجنسية الشركة على حساب جنسية المساهمين[٣].

فالاستثمار الأجنبي المباشر يشتمل على خاصيتين أساسيتين[٤]هي:

١- تصدير رؤوس الأموال من جانب أصحابها بالبلاد المتقدمة إلى البلاد النامية.

٢- وجود الرقابة المباشرة من جانب المستثمر الأجنبي على المشروع.

من التعارف المختلفة السابقة نستنتج أن الاستثمار الأجنبي المباشر يتمثل قي تملك المستثمر الأجنبي لجزء أو لكل مشروع الاستثمار في بلد غير بلده الأصلي، فإذا تقاسم المستثمر الأجنبي إدارة المشروع مع المستثمر المحلي نكون في حالة استثمار مشترك، وإذا سيطر المستثمر الأجنبي كلية على إدارة مشروع الاستثمار فان ذلك يدل على الملكية الكاملة للمشروع، وبالإضافة إلى ذلك يقوم المستثمر الأجنبي بجلب موارد مالية وتكنولوجية وخبرات فنية في جميع الحالات إلى الدول المضيفة.

---

(١) إن النسبة المئوية التي يعتبر عندها الاستثمار إذا زاد عنها بمثابة استثمار مباشر هي تتراوح بحسب المنظمات بين ٢٥%-صندوق النقد الدوليFMI، و المنظمة المشتركة للتنمية OCDE-و بين ٥٠% .

(٢) د، محمد عبد العزيز عبد الله عبد، مرجع سابق، ص١٨، نقلا عن د، كنونه أمين، الاقتصاد الدولي، الطبعة الأولى، الجامعة المستنصرية بغداد-العراق، ١٩٨٠،ص٣٣٩.

(٣) نفس المرجع، ص١٦-١٧.

(٤) نفس المرجع، ص١٩.

وجدير بالذكر أن الاستثمار الأجنبي المباشر هو أكثر أنواع الاستثمار الأجنبي مثارا للجدل و الاهتمام نظرا لتعدد مصادره و أثاره و أشكاله في البلدان المتلقية له.

ولهذا نستعرض مختلف أنواع الاستثمار الأجنبي المباشر في المطلب الموالي.

المطلب الثاني: أنواع الاستثمار الأجنبي المباشر.

يقسم الاقتصاديون الاستثمار الأجنبي المباشر إلى عدة أنواع من بينها:

- الاستثمار الأجنبي المباشر المشترك.
- الاستثمار الأجنبي المباشر المملوك بالكامل للمستثمر الأجنبي.

بحيث غالبا ما يتم الاستثمار الأجنبي المباشر إما عن طريق الشركات ذات النشاط العالمي التي تفضل الانفراد بملكية وإدارة المشروع، وإما في صورة مشروع مشترك مع الدولة المضيف أو مواطنيها[١].

الفقرة الأولى: الاستثمار الأجنبي المباشر المشترك.

يرى كولد (Kolde) أن الاستثمار المشترك هو احد مشروعات الأعمال الذي يمتلكه أو يشارك فيه طرفان (أو شخصيتان معنويتان) أو أكثر من دولتين مختلفتين بصفة دائمة، والمشاركة هنا لا تقتصر على الحصة في رأس المال بل تمتد أيضا إلى الإدارة والخبرة وبراءات الاختراع أو العلامات التجارية...الخ[٢].

أما تيربسترا (Terpstra) فيرى أن الاستثمار المشترك ينطوي على عمليات إنتاجية أو تسويقية تتم في دول أجنبية، ويكون احد أطراف الاستثمار فيها شركة دولية تمارس حقا كافيا في إدارة المشروع أو العملية الإنتاجية بدون السيطرة الكاملة عليه[٣].

---

[١] د، صفوت احمد عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص ٣٦.

[٢] د عبد السلام أبو قحف، الأشكال والسياسات المختلفة للاستثمارات الأجنبية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٣، ص١٥.

[٣] نفس المرجع، ص١٦.

ويقترح ليفنجستون في هذا الشأن انه في حالة اشتراك طرف أجنبي أو أكثر مع طرف محلي/وطني (سـواء كانت شركة وطنية قائمة أو غير ذلك) للقيام بإنتاج سلعة جديدة أو قديمة أو تنمية السوق أو أي نشاط إنتاجي أخر سواء كانت المشاركة في رأس المال أو بالتكنولوجيا فان هذا يعتبر استثمارا مشتركا. وهـذا النـوع مـن الاستثمار يعتبر أكثر تميزا من اتفاقيات أو ترخيص الإنتاج حيث يتـيح للطـرف الأجـنبي المشـاركة في إدارة المشروع[١].

ويتم تحديد الشكل القانوني للمشروع المشترك بالنظر إلى انتماء المساهمين فيه، إما إلى القطاع العام وإما إلى القطاع الخاص، فإذا كان جميع المساهمين في المشروع (الأجانب والوطنيون) ينتمون إلى القطاع الخـاص، يأخـذ المشروع عندئذ شكل الشركة الوطنية العادية، التي تنص عليها قوانين البلد المضيف، فإذا لم يوجد نص في قوانين البلد المضيف يحدد الشكل القانوني الذي يجب أن تأخذه المشروعات المشتركة، يكون للمساهمين حينئـذ حريـة تحديد الشكل القانوني الذي يرونه مناسبا لمشروعهم. وكذلك إذا كانت الحكومة أو إحدى الهيئات العامة هي التي تشارك الأجنبي في رأسمال المشروع، فان هذا المشروع يأخذ في الغالب شكل الشركة الوطنية العادية التي تتمتـع بجنسية الدولة المضيفة ولكنها تتميز عن الشركات الوطنية الأخرى بأحكام خاصة، كما تمنح إعفاءات أو امتيازات معينة لا تشاركها فيها الشركات الأخيرة. وفي حالة كون المستثمر الأجنبي المشترك مع الحكومة المحلية، هيئة عامة تابعة لحكومة أجنبية أو الحكومة الأجنبية ذاتها، فإننا لا نكون في هذه الحالة بصدد مشروع مشترك، وإنما بصـدد مشروع دولي عام. لأنه في المشروع المشترك نحن أمام مشروع ينشا نتيجة اتفاق بين حكومة أو مستثمر محلي أو أكثر من جهة، ومستثمر أجنبي أو أكثر من جهة أخرى، ويشترك بموجبه الطرفان في تمويل المشروع المقام في إقليم الطرف الأول، أو يستقل الطرف الأول بملكية المشروع، ويتولى الطرف الثاني خدمات الإدارة والتوزيع وما إليها، وأما في المشروع الدولي العام فنحن أمام مشروع يشترك في إنشائه دولتان أو أكثر بقصد ممارسة نشاط اقتصادي، ويتفق الأطراف على الشكل القانوني الذي يأخذه هذا المشروع، فقد يأخذ شكل شركة وطنية ذات نظام دولي أو شبه دولي، أي تتمتع هذه الشركة بجنسية إحدى الدول الأطراف، على أن تخضع للأحكام الـواردة في الاتفـاق الدولي[٢].

---

[١] نفس المرجع، ص١٦.

[٢] د. صفوت احمد عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص٤٢-٤٣.

ومنه يمكن اعتبار الاستثمار الأجنبي المباشر المشترك اتفاق بين طرفين احدهما وطني والأخر أجنبي لممارسة نشاط إنتاجي داخل دولة الطرف المضيف، والمشاركة في المشروع المشترك يمكن أن تتم من خلال تقديم كل منهما لرأس مال أو تكنولوجيا أو العمل، أو الخبرة والمعرفة، أو المعلومات أو المعرفة التسويقية، أو تقديم السوق. ولكن في جميع الحالات لابد أن يكون لكل طرف الحق في المشاركة في إدارة المشروع.

وللاستثمار المشترك مزايا وعيوب بالنسبة للدول المضيفة وبالنسبة للشركات المتعددة الجنسيات.

١- مزايا وعيوب الاستثمار المشترك من وجهة نظر الدول المضيفة.

أ- المزايا:

يحقق هذا النوع من الاستثمار بالنسبة للدولة المضيفة ما يلي:

- يساهم هذا النوع من الاستثمارات في زيادة تدفق رؤوس الأموال الأجنبية والتنمية التكنولوجية وهنا تلعب الشركات المتعددة الجنسيات دور فعال في عملية نقل التكنولوجية[1] ورؤوس الأموال إلى الدول المضيفة، وخلق فرص عمل جديدة، بالإضافة إلى تحسين ميزان المدفوعات عن طريق زيادة فرص التصدير أو الحد من الاستيراد[٢].

- إن رأس المال الأجنبي لن ينفرد وحده باتخاذ قرارات الإدارة والتشغيل، لان ملكية العنصر الوطني في رأسمال الشركة سوف تعطيه حق الاشتراك في الإدارة والاطلاع على كافة القرارات في الشركة، فيكتسب بذلك المستثمر الوطني خبرة إدارية وفنية، ومن جهة أخرى فان الدول المضيفة تضمن بمشاركة العنصر الوطني في الإدارة عدم اتخاذ الشركة قرارات سرية تضر بمصالحها الاقتصادية، كما تضمن أيضا عدم قيام

---

(1) Bernard Bonin, la firme plurinationale comme véhicule de transmission internationale de technologie, Revue Actualité économique, N°4, Janvier- Mars 1971, P707.

(٢) د، محمد عبد العزيز عبد الله عبد، مرجع سابق، ص٣٩.

دولة المستثمر باتخاذ هذه الشركات الأجنبية مركزا للتجسس ولجميـع المعلومـات الإستراتيجية[1].

- يفتح الاشتراك المال أمام الدول المضيفة للاستفادة من العائد المرتفع الـذي تحققـه الاستثمارات الأجنبية، فالمستثمر الأجنبي لا يتخذ أي قرار بالاستثمار إلا بعد إجراء سلسلة من الدراسات والتحليلات بقصد التأكد من جدوى هـذه الاسـتثمارات، كذلك فانه يوفر كافة الظروف المؤدية لهذه الأرباح أمثال التكنولوجيـا المتقدمـة، والإدارة الفنية وأنظمة التسويق المتطورة فضلا عن العلاقات والمصالح في الأسـواق الخارجية[2].

- تنمية قدرات المديرين الوطنيين وخلق علاقات تكامل اقتصـادية مـع النشـاطات الاقتصادية والخدمية المختلفة بالدول النامية[3].

- وبذلك فانه عن طريق المشاركة بين المستثمر الأجنبي ورأس المال الوطني يمكن للدولة المضيفة أن تمارس دورا مهما في الرقابة على الاستثمار الأجنبي الخاص، والحصـول على الخبرة الأجنبية مع السيطرة الوطنية في الوقت نفسه على مصادر الثروة الطبيعية في البلاد[4].

ب- العيوب:

أما عن عيوب الاستثمار الأجنبي المباشر المشترك على الدول المضيفة فهي:

---

[1] د، صفوت احمد عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص٤٤.

[2] د، محمد عبد العزيز عبد الله عبد، مرجع سابق، ص٣٩.

[3] نفس المرجع، ص٣٩.

[4] د. صفوت احمد عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص٤٤.

- حرمان الدول المضيفة من المزايا السابقة إذا أصر الطرف الأجنبي على عدم مشاركة أي طرف وطني في الاستثمار[1].

- إن تحقيق المنافع سالفة الذكر وغيرها يتوقف على مدى قدرة الاقتصاد الوطني على توفير القدرات الفنية والإدارية والمالية التي تشارك المستثمر الأجنبي في رسم السياسات الاستثمارية للمشروع[2].

- صغر حجم المشاريع المشتركة نظرا لاحتمال انخفاض القدرة المالية للمستثمر الوطني، الأمر الذي ينشا عنه تقليل إسهامات هذا المشروع في تحقيق الأهداف المنشودة للدولة المضيفة من جراء هذه المشاركة مثل زيادة فرص التوظيف، والتحديث التكنولوجي...الخ[3].

- إن مساهمة مشروعات الاستثمار المشترك في تحقيق أهداف الدولة المضيفة بتوفير العملات الأجنبية، وتحسين ميزان المدفوعات وغيرها من الأهداف المنشودة اقل كثيرا بالمقارنة بمشروعات الاستثمار المملوكة ملكية مطلقة للمستثمر الأجنبي[4].

٢- مزايا وعيوب الاستثمار المشترك من وجهة نظر الشركات المتعددة الجنسيات[5].

ا- المزايا:

بالنسبة للمزايا فهي متعددة، وبعضها يمكن تلخيصه في الأتي:

- يساعد الاستثمار المشترك (في حالة نجاحه) في تسهيل حصول الشركة على موافقة الدول المضيفة على إنشاء وتملك مشروعات استثمارية تملكا مطلقا.

---

(١) د.عبد السلام أبو قحف، الأشكال والسياسات المختلفة للاستثمارات الأجنبية، مرجع سابق، ص١٧.

(٢) د، محمد عبد العزيز عبد الله عبد، مرجع سابق، ص٤٠.

(٣) ، نفس المرجع، ص٤٠.

(٤) نفس المرجع، ص٤٠.

(٥) د.عبد السلام أبو قحف، الأشكال والسياسات المختلفة للاستثمارات الأجنبية، مرجع سابق، ص ١٨-٢٠.

- يعتبر الاستثمار المشترك أكثر أشكال الاستثمار تفضيلا لدى الشركة في حالة عـدم سماح الحكومة المضيفة لهذه الشركة بالتملك المطلق لمشروع الاسـتثمار خاصـة في بعض أنواع ومجالات النشاط الاقتصادي كالزراعة أو البترول أو صناعة الكهرباء أو التعدين. أي انه في حالة وجود قيود وعوائق على تملك المستثمر الأجنبي تملكا كاملا لمشروع الاستثمار يعتبر الاستثمار المشترك أفضل الأشكال التي تحقق للشركة قـدرا من التحكم والرقابة على نشاطاتا، وتحقيق قدرا من التحكم والرقابة على أنشطتها وتحقيق قدرا مقبولا من الأرباح إذا قورن بأنواع الاستثمار غير المباشر مثل تراخيص الإنتاج، وعقود الإدارة وغيرها.

- يفضل الاستثمار المشترك في حالة عدم توافر الموارد المالية والبشرية والمعرفة التسويقية الخاصة بالسوق الأجنبي لدى الشركة المتعددة الجنسيات اللازمة للاستغلال الكامل للسوق الأجنبي المعين.

- يساعد هذا الشكل من أشكال الاستثمار على سرعة التعرف على طبيعـة السـوق المضيف، وإنشاء قنوات للتوزيع، وحماية مصادر المواد الخام والأولية للشركة الأم.

- الاستثمار المشترك يساعد على تخفيض الأخطار غير التجارية مثل التأميم والمصادرة.

- الاستثمار المشترك يساعد في تذليل الكثير من الصعوبات والمشاكل البيروقراطية أمام الطرف الأجنبي خاصة إذا كان الطرف الوطني هو الحكومة أو إحدى الشخصـيات المعنوية العامة (شركة تابعة للقطاع العام أو بنك حكومي...).

- الاستثمار المشترك وسيلة للتغلب على القيود التجارية والجمركية المفروضة بالـدول المضيفة، وبالتالي تسهيل عملية دخول أسواقها من خلال الإنتاج المباشر بدلا مـن التصدير أو الولاء.

- الاستثمار المشترك يساعد على تسهيل مهمة الطرف الأجنبي على الحصـول علـى القروض المحلية والحصول على المواد الخام والأولية واللازمة للشركة الأم.

- إن وجود طرف وطني في مشروع الاستثمار يسهل أمام الشركة المتعددة الجنسيات حل المشكلات الخاصة باللغة والعلاقات المالية، والإنسانية وغيرها من المشـكلات الاجتماعية والثقافية الأخرى التي تواجه انجاز كافة الأنشطة الوظيفية للشركة المعنية.

ب- العيوب:

وبخصوص العيوب من وجهة نظر الشركات المتعددة الجنسيات فيمكن ذكر الأتي:

- احتمال وجود تعارض في المصالح بين طرفي الاستثمار (الطرف الـوطني والطـرف الأجنبي)، خاصة في حالة إصرار الطرف الوطني على نسبة معينة في المساهمة بـرأس المال في مشروع الاستثمار. وهذه النسبة قد لا تتفق وأهداف الطـرف الأجـنبي، خاصة تلك الأهداف المرتبطة بالرقابة على النشاط وإدارته الأمر الـذي يـؤدي إلى خلق مشكلات تؤثر على الانجاز الوظيفي لمشروع الاستثمار ككل سواء في مجـال التسويق أو الإنتاج أو إدارة القوى العاملة أو التمويل وغيرها.

- قد يسعى الطرف الوطني بعد فترة زمنية معينة إلى إقصاء الطرف الأجنبي من مشروع الاستثمار، وهذا يعني ارتفاع درجة الخطر غير التجاري، وهذا يتنافى مع أهـداف المستثمر الأجنبي في البقاء والنمو والاستقرار في السوق المعين.

- إن انخفاض القدرات الفنية والمالية للمستثمر الوطني قد يؤثر سلبا على فعالية مشروع الاستثمار في تحقيق أهداف طويلة الأجل وقصيرة الأجل.

- عندما يكون الطرف الوطني متمثلا في الحكومة فمن المحتمل جدا أن تضع شروطا أو قيود صارمة على التوظف، والتصدير، وتحويل الأرباح الخاصة بالطرف الأجنبي إلى الدولة الأم.

الفقرة الثانية: الاستثمار الأجنبي المباشر المملوك بالكامل للمستثمر الأجنبي.

تمثل مشروعات الاستثمار المملوكة بالكامل للمستثمر الأجنبي أكثر أنواع الاستثمارات الأجنبية تفضيلا لدى الشركات المتعددة الجنسيات، ويرجع هذا إلى عدد من الأسباب ستتضح في ما بعد. وتجدر الإشارة إلى أن هذه المشروعات تتمثل في قيام الشركات المتعددة الجنسيات بإنشاء فروع للإنتاج أو التسويق أو أي نوع أخر من أنواع النشاط الإنتاجي أو الخدمي بالدولة المضيفة.

وإذا كان هذا الشكل من أشكال الاستثمار الأجنبي أكثر تفضلا لدى هذه الشركات. نجد أن الكثير من الدول النامية المضيفة تتردد كثيرا (بل ترفض في معظم الأحيان) في التصريح لهذه الشركات بالتملك الكامل لمشروعات الاستثمار. ويعتبر الخوف من التبعية الاقتصادية وما يترتب عليها من أثار سياسية على الصعيدين المحلي والدولي، وكذلك الحذر من احتمالات سيادة حالة احتكار الشركات المتعددة الجنسيات لأسواق الدول النامية من بين أهم الأسباب الكامنة وراء عدم تفضيل كثير من دول العالم الثالث للاستثمارات المملوكة بالكامل للمستثمر الأجنبي.

ومع افتراض قبول هذه الأسباب المذكورة يجد بالذكر أن الممارسات العملية والدلائل العلمية تشير إلى أن بعض الدول في شرق آسيا (كوريا الجنوبية، وسنغافورة، وتايوان) وأمريكا اللاتينية كالبرازيل والمكسيك، بل وفي إفريقيا أيضا تمنح فرصا للشركات المتعددة الجنسيات بالتملك فروعها تملكا كاملا في هذه الدول كوسيلة لجذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية في الكثير من مجالات النشاط الاقتصادي. كما انه حتى الآن لا توجد دلائل علمية كافية لتأييد حالة التردد والخوف لدى الدول النامية الأخرى بشان الآثار السياسية والاقتصادية السلبية الناجمة عن هذا الشكل من الاستثمارات الأجنبية.

يضاف إلى ما سبق، أن المنطق يقول أن الوجود الأجنبي قائم بآثاره السياسية والاقتصادية طالما سمحت هذه الدول بدخول الاستثمارات سواء كان هذا على شكل استثمارات مشتركة أو عقود بالترخيص لإنتاج سلعة معينة أو عقود واتفاقيات للإدارة أو خلاف ذلك. فالاختلاف فقط يمكن في الدرجة وليس النوع سواء نوع الاستثمار وشكله أو الآثار السياسية والاقتصادية والاجتماعية المتوقعة أو المترتبة على التواجد الأجنبي، بل انه من خلال وضع عدد من الضوابط والنظم والتوجيه الجيد للاستثمارات الأجنبية من الممكن تخفيف حدة الآثار السلبية أي كان نوعها، بالإضافة إلى تعظيم العوائد المتوقعة لهذه الدول من وراء الاستثمارات الأجنبية.

وللاستثمارات الأجنبية المملوكة بالكامل للمستثمر الأجنبي كذلك مزايا وعيوب لكل من الدول المضيفة لها والشركات المتعددة الجنسيات.

١- مزايا وعيوب الاستثمارات المملوكة بالكامل للمستثمر الأجنبي من وجهة نظر الدول المضيفة[(١)].

أ- المزايا:

من بين مزايا الاستثمارات المملوكة بالكامل للمستثمر الأجنبي بالنسبة للدول المضيفة ما يلي:

- تعظيم العوائد المتوقعة لهذه الدول من وراء الاستثمارات الأجنبية.
- زيادة حجم تدفقات –النقد- رأس المال الأجنبي إلى الدول المضيفة.
- يساهم كبر حجم المشروع في إشباع حاجات المجتمع المحلي من السلع والخدمات المختلفة مع احتمالات وجود فائض للتصدير، أو تقليل الواردات مما يترتب عليه تحسين ميزان مدفوعات البلد المضيف.
- المساهمة البناءة في التحديث التكنولوجي بالمقارنة بالأشكال الأخرى سواء المباشر منها أو غير المباشر، من خلال وجود جهاز يقوم باختبار التكنولوجيا التي تتناسب والسوق المحلي بغرض تحقيق الناتج الأمثل والربح الأفضل.
- خلق فرص للعمل سواء في مراحل التأسيس والبناء أو في مراحل التشغيل.

ب- العيوب:

أما من ناحية العيوب فان الدول المضيفة وخاصة النامية منها تخشى من أخطار الاحتكار والتبعية الاقتصادية وما يترتب عليها من آثار سياسية سلبية على المستوى المحلي والدولي في حالة ظهور أي تعارض مع مصالح الشركات المعنية.

---

(١) د، محمد عبد العزيز عبد الله عبد، مرجع سابق، ص٤٣-٤٤.

٢- مزايا وعيوب الاستثمار المملوك بالكامل من وجهة نظر الشركات المتعددة الجنسيات[1].

أ- المزايا:

من ابرز المزايا التي يمكن أن تتحقق للشركات المتعددة الجنسيات ما يلي:

- توافر الحرية الكاملة في الإدارة والتحكم في النشاط الإنتاجي وسياسات الأعمال المرتبطة بمختلف أوجه النشاط الوظيفي للشركة (تسويقية وإنتاجية ومالية والسياسات الخاصة بالموارد البشرية).
- كبر حجم الأرباح المتوقع الحصول عليها والتي ينجم الجزء الكبير منها من انخفاض تكلفة مدخلات أو عوامل الإنتاج بأنواعها المختلفة في الدول النامية.
- يساعد التملك المطلق لمشروع الاستثمار في التغلب على المشكلات الناجمة في الأشكال الأخرى للاستثمار الأجنبي مثل التراخيص، والتوكيلات، والاستثمار المشترك، وعقود الإدارة وغيرها.
- يساعد التملك المطلق لمشروع الاستثمار في التغلب على القيود التجارية والجمركية التي تضعها الدول المضيفة على الواردات.
- إذا استطعت الشركة المتعددة الجنسيات أن تبني صورة ذهنية جيدة ومقبولة لدى الجمهور في الدولة المضيفة فمن المحتمل جدا أن تصبح مهمة فرع الشركة بذه الدولة سهلة للغاية فيما يختص بتنفيذ سياسات التوسع والتسويق وغيرها من سياسات الأعمال، بالإضافة إلى سهولة حصولها على التسهيلات المختلفة والضمانات اللازمة لتنفيذ أنشطتها خاصة ما يرتبط بالحصول على المواد الخام المحلية أو المستوردة والإجراءات البيروقراطية المتعلقة بما.

---

(١) د عبد السلام أبو قحف، الأشكال والسياسات المختلفة للاستثمارات الأجنبية، مرجع سابق، ص٢٣-٢٤.

ب- العيوب:

أما بخصوص العيوب المرتبطة بالاستثمارات المملوكة بالكامل للمستثمر الأجنبي فيمكن القول بان الأخطار غير التجارية مثل التأميم والمصادرة والتصفية الجبرية أو التدمير الناجمة عن عدم الاستقرار السياسي أو الاجتماعي أو الحروب الأهلية في الدول المضيفة النامية تعتبر من اكبر العوامل إثارة لقلق الشركات المتعددة الجنسيات العاملة بده الدول، وبصفة خاصة إذا كانت الاستثمارات تقع في إطار ما يمكن أن يطلق عليه الأنشـطة والصـناعات الإستراتيجية أو الحساسة مثل صناعة البترول والأسلحة والأدوية...الخ، ويضاف إلى ذلك أن هذا النـوع مـن الاستثمارات يحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة بالمقارنة بالنوع الأول.

المطلب الثالث: نظريات الاستثمار الأجنبي المباشر.

هناك نظريتان وهما النظرية الكلاسيكية والحديثة.

الفقرة الأولى: النظرية الكلاسيكية.

إن الكلاسيكيين يفترضون أن الاستثمارات الأجنبية المباشرة ما هي إلا مباراة من طرف واحد حيـث أن الفائز بنتيجتها هي الشركات المتعددة الجنسيات وليس الدول المضيفة وأن المنافع التي تحققها هذه الاسـتثمارات تعود في معظمها على هذه الشركات، وتستند وجهة نظر الكلاسيكيين في هذا الشأن إلى عدد من المبررات، وهي ملخصة في النقاط التالية[1]:

١- صغر حجم رؤوس الأموال الأجنبية المتدفقة إلى الدول المضيفة بدرجة لا تبرر فتح الأبواب لهـذا النوع من الاستثمارات.

٢- تميل الشركات المتعددة الجنسيات إلى تحويل أكبر قدر ممكن من الأرباح المتولدة من عملياتا إلى الدولة الأم بدلا من إعادة استثمارها في البلد المضيف.

٣- قيام هذه الشركات المتعددة الجنسيات قد يؤدي إلى خلق أنماط جديدة للاسـتهلاك في الـدول المضيفة والتي لا تتلاءم ومتطلبات التنمية الشاملة في هذه الدول.

---

[1] د، محمد عبد العزيز عبد الله عبد، مرجع سابق، ص٢٢.

٤- إن ما تنتجه الشركات المتعددة الجنسيات قد يؤدي إلى خلق أنماط جديدة للاستهلاك في الدول المضيفة لا يتلاءم و متطلبات التنمية الشاملة في هذه الدول.

٥- قد يترتب عن وجود الشركات المتعددة الجنسيات اتساع الفجوة بين أفراد المجتمع فيما يخص بيكل توزيع الدخول وذلك من خلال ما تقدمه من أجور مرتفعة بالمقارنة بنظيرتها من الشركات الوطنية، وهذا ما يؤدي بدوره إلى خلق الطبقية الاجتماعية.

٦- إن وجود الشركات الأجنبية قد يؤثر بصورة مباشرة على سيادة الدولة المضيفة وعلى استقلالها، وهذا من خلال[1]:

أ- اعتماد التقدم التكنولوجي للدولة المضيفة على الدولة الأجنبية.

ب- خلق التبعية الاقتصادية أو الاعتماد على الدول الأم للشركات الأجنبية.

ت- قد تمارس الشركات الأجنبية الكثير من الضغوط السياسية على الأحزاب السياسية في الدولة المضيفة.

وكنتيجة لما سلف ذكره، فإن تواجد الاستثمار الأجنبي المباشر في الدول النامية خاصة، يتولد عنه حسب النظرية الكلاسيكية التبعية السياسية، فبغض النظر عما يتميز به الاستثمار الأجنبي من إيجابيات، كان ذلك على الدولة الأم أو على الدولة المضيفة، فهذه الظاهرة كثيرا ما مكنت الدول المتقدمة من أن تملي الكثير من القرارات الاقتصادية والسياسة على الدول النامية خاصة، وهذا طبعا ما كان ليكون بصفة مباشرة، بل عن طريق أساليب وطرق لا يمكن الفرار منها، ومثال ذلك الصندوق النقدي الدولي، البنك العالمي والمنظمة العالمية للتجارة...الخ.

الفقرة الثانية: النظرية الحديثة.

أصحاب هذه النظرية مؤيدون للاستثمارات الأجنبية المباشرة، حيث بانوا نظريتهم على افتراض أساسي مؤداه أن كلا من طرفي الاستثمار -الشركات المتعددة الجنسيات والدولة المضيفة- تربطهما علاقة المصلحة المشتركة، فكلا منهما يعتمد أو يستفيد من الآخر لتحقيق مجموعة من الأهداف المحددة، وبمعنى آخر أنه لا توجد

---

[1] د، عبد السلام أبو قحف، نظريات التدويل وجدوى الاستثمارات الأجنبية، مرجع سابق، ص١٥.

مباراة من طرف واحد كما افترض الكلاسيك، ولكنها مباراة ذات طابع خاص يحصل كل طرف فيها على الكثير من العوائد.

غير أن حجم وعدد ونوع العوائد التي يتحصل عليها كل طرف تتوقف إلى حد كـبير علـى سياسـات واستراتيجيات وممارسات الطرف الآخر بشأن الاستثمار الذي يمثل أساس وجوهر العلاقة بينهما(١).

ويرى أصحاب هذه النظرية أن الاستثمار الأجنبي المباشر يساعد على تحقيق الآتي للدول المضيفة(٢):

١- الاستغلال والاستفادة من الموارد المادية والبشرية المحلية المتاحة والمتوفرة لدى هذه الدول.

٢- المساهمة في خلق علاقات اقتصادية بين قطاعات الإنتاج والخدمات داخل الدولة المعنية مما يسـاعد على تحقيق التكامل الاقتصادي بها.

٣- خلق أسواق جديدة للتصدير، وبالتالي خلق وتنمية علاقات اقتصادية بدول أخرى أجنبية.

٤- تقليل الواردات.

٥- تحسين ميزان المدفوعات للدول المضيفة.

٦- تدفق رؤوس الأموال الأجنبية.

٧- المساهمة في تدريب القوى العاملة المحلية.

٨- نقل التقنيات التكنولوجية في مجالات الإنتاج والتسويق وممارسة الأنشطة والوظائف الإدارية وغيرها.

ومنه يمكن القول أن تحقيق التقدم الاقتصادي، والاجتماعي، والسياسي في الدول المضيفة يتوقـف علـى تطبيق حقيقي للنقاط السابقة خاصة إذا كانت دول نامية.

---

(١) د،عبد السلام أبو قحف، اقتصاديات الاستثمار الدولي، مرجع سابق، ص٢٣-٢٤.

(٢) د، محمد عبد العزيز عبد الله عبد، مرجع سابق، ص٢٣.

وهذا ما جعل الدول النامية تتنافس لجلب الاستثمارات الأجنبية إلى أراضيها، وهذا طبعا يتوقف على ما تقدمه هذه الدول من ضمانات متعددة وامتيازات مختلفة للشركات المتعددة الجنسيات.

وهنا يجب الاعتراف بوجود تعارض أو عدم تطابق بين أهداف الشركات المتعددة الجنسيات والدول المضيفة ولكن الجدل حول عدم جدوى العلاقة بين هذين الطرفين قد يجانبه الكثير من أوجه الصواب والموضوعية. وفي هذا الشأن يشير كل من زينوف Zenoff ونيجاندي Negandhi وباليجا Baliga إلى الأتي[1]:

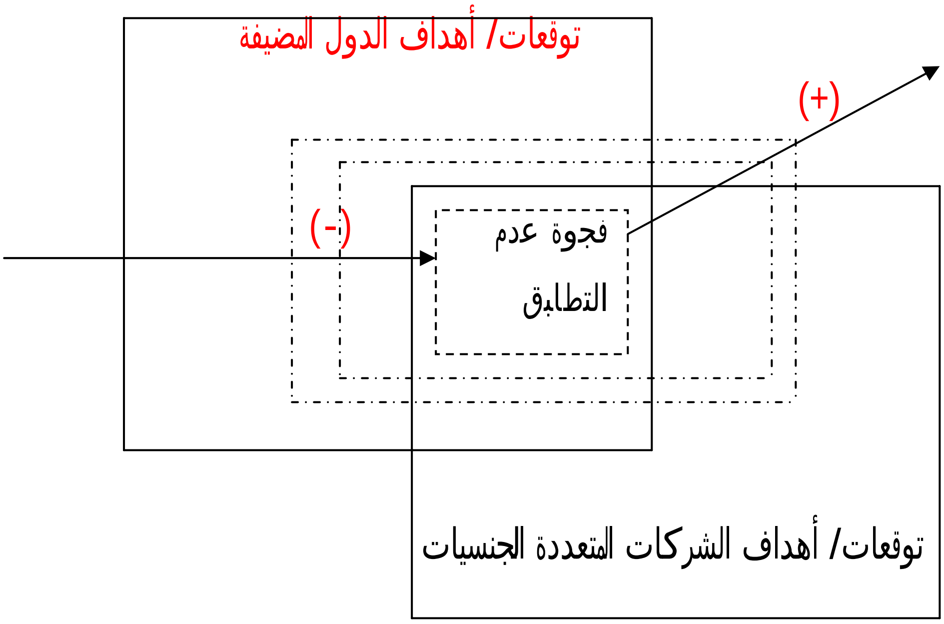
١- إن الدول المضيفة (لكي تحقق اكبر قدر ممكن من المنافع أو لكي تعظم عوائدها) فإنها تحاول فرض شروط معينة على الشركات المتعددة الجنسيات لكي تزيد من فرص العمالة، والمساهمة في تنمية الموارد البشرية، والقيام بسلسلة من البحوث والتطوير في مجال الإنتاج والبيع، وتشجيع المشاركة الوطنية في الاستثمار، وتنمية الموارد المحلية باستغلالها وتحسين المنتجات، وزيادة الصادرات، والحد من الواردات...الخ.

٢- في نفس الوقت نجد أن الشركات المتعددة الجنسيات تطلب من الدول المضيفة الحد من الإجراءات البيروقراطية، وتوفير كافة الخدمات المرتبطة بالبنية الأساسية، وتحسين الشروط والقوانين الخاصة بالعمل وتخفيض الرقابة على النشاط الإنتاجي، والتسويقي...وغيرها من الأنشطة. وهذا بالإضافة إلى السماح بالتملك المطلق لمشروعات الاستثمار...الخ.

وإذا نظرنا إلى المتطلبات أو الشروط السابقة باعتبارها أنماطا مختلفة لتوقعات كل طرف من الأخر فان ضيق أو اتساع فجوة عدم تطابق توقعات الدولة المضيفة والشركات المتعددة الجنسيات يتوقف إلى حد كبير ليس فقط على نوع وطبيعة أهداف كل طرف ولكن أيضا على درجة الفهم المتبادل لطبيعة المصلحة المشتركة بينهما. ويمكن باختصار عرض فجوة عدم التطابق المشار إليها في الأتي.

[1] د. عبد السلام أبو قحف، نظريات التدويل وجدوى الاستثمارات الأجنبية، مرجع سابق، ص١٧.

الشكل رقم (٠١): التعارض بين **توقعات وأهداف الشركات المتعددة الجنسيات والدول المضيفة.**



ملاحظة:

(+) كلما زادت درجة التطابق في التوقعات والأهداف والمصالح المشتركة كلما زاد احتمال سد الفجوة أو تخفيض درجة التعارض بين الشركات المتعددة الجنسيات والدول المضيفة.

(-) تمثل عكس(+).

المصدر: د. عبد السلام أبو قحف، نظريات التدويل وجدوى الاستثمارات الأجنبية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ١٩٨٩. ص١٨.

خاتمة الفصل الأول

الشركة المتعددة الجنسيات هي كل شركة تستثمر في أكثر من بلد، وتخضع لإستراتجية واحدة تأخذ علـى مستوى مركز هذه الشركة. وتتكون الشركة المتعددة الجنسيات من الشركة الأم، وتتفرع عنها عدة فروع تابعة لها وتعمل تحت سيطرتا.

وتتميز الشركات المتعددة الجنسيات عن غيرها من الشركات ببعض المميزات منها: الضخامة بحيث وصلت هذه الشركات إلى أحجام خيالية، واظهر ذلك قيمة العمليات التي تقوم با. الانتشار الجغرافي ولقـد أظهـرت الدراسة التي أجرتا جامعة هارفارد أن بعض الشركات المتعددة الجنسيات تمارس نشاطها في المتوسط في إحـدى عشر دولة، ولبعضها الأخر نشاط في نحو مئة دولة. تركيز الإدارة العليا بحث تخضع الشركة المتعددة الجنسـيات لإستراتيجية موحدة تأخذ على مستوى مركزها. التنوع في أنشطتها ومنتجاتا أي أن هذا النوع من الشركات لا يكتفي لا بنشاط واحد ولا بإنتاج واحد بل يتعدى ذلك. التفوق التكنولوجي بحيث تسيطر هذه الشركات على معظم براءات الاختراع والعلامات التجارية في العالم. وكما لا تتقيد هذه الشركات بتفضيل مواطني دولة معينـة عند اختيار العاملين فيها حتى في أعلى المستويات التنفيذية.

ولقد كانت أولى الشركات المتعددة الجنسيات الحديثة أوروبية، بحيث ظهرت في بداية القرن التاسع عشر، ومنها شركة سنغر (Singer)، شركة سـتندر ويـل (Standard Oïl)، شـركة جنـرال إلكتريـك (Général Elctric) وشركة انترناسيونال ارفستر (International Harvester)، وشركة الفـولاذ كوكرل (Cockeril) البلجيكية ...الخ. أما الشركات المتعددة الجنسيات الأمريكية فلم تظهـر إلى في الفتـرة الممتدة من سنة ١٩٤٥ إلى أواخر الستينيات، حيث استفدت من تراجع نشاط الشركات الأوروبية بسبب الحرب العالمية الثانية ودخلت بقوة للاستثمار في أوروبا من اجل إعادة بنائها. أما الشركات المتعددة الجنسيات اليابانيـة فظهرت في بداية الستينيات أين كانت تشكل إلى جانب الشركات المتعددة الجنسيات الأوروبية اغلب الشركات المتعددة الجنسيات في ذلك الوقت. وفي الأخير وفي نفس الفترة ظهرت بعض الشركات المتعددة الجنسيات التابعة للدول النامية، بحيث انضمت في الستينيات شركات من حوالي احد عشر قطرا من أقطار أسيا وأمريكا اللاتينيـة إلى القائمة الطويلة من الشركات الأمريكية، الكندية، اليابانية والأوروبية التي كانت قد أسست شركات تابعة في الخارج.

وتسعى الشركات المتعددة الجنسيات دائما إلى تحقيق أهدافها المختلفة ومن بينها الربح، بحيث ولتحقيق أعلى الأرباح تتجنب الشركات المتعددة الجنسيات الاستثمار في بلد تكون فيه معدلات الضرائب عالية، وكذلك في البلاد التي يكون فيها الإنفاق على الرعاية الاجتماعية عاليا، كالسويد مثلا. وعادة تلجا هذه الشركات إلى البلدان التي تنخفض فيها معدلات الضرائب وكذلك الإنفاق الاجتماعي، كبلدان شرق آسيا مثلا. وبالإضافة إلى الربح تدف هذه الشركات إلى النمو والاستمرارية من اجل البقاء والبروز أكثر على المستوى الدولي.

وتعتبر الشركات المتعددة الجنسيات المعبر الأساسي عن الاستثمارات الأجنبية المباشرة، بحيث استطعت هذه الشركات أن تستولي على ثلاثة أرباع الاستثمارات الأجنبية المباشرة عالميا. وهذه الأخيرة تتمثل في تملك المستثمر الأجنبي لجزء أو لكل مشروع الاستثمار في بلد غير بلده الأصلي، فإذا تقاسم المستثمر الأجنبي (الشركة المتعددة الجنسيات) إدارة المشروع مع المستثمر المحلي نكون في حالة استثمار مشترك، وإذا سيطر المستثمر الأجنبي (الشركة المتعددة الجنسيات) كلية على إدارة مشروع الاستثمار فان ذلك يدل على الملكية الكاملة للمشروع، وبالإضافة إلى ذلك يقوم المستثمر الأجنبي بجلب موارد مالية وتكنولوجية وخبرات فنية في جميع المجالات إلى الدول المضيفة.

وتعد الاستثمارات الأجنبية المباشرة المملوكة بالكامل للمستثمر الأجنبي أكثر الاستثمارات تفضيلا لدى الشركات المتعددة الجنسيات لأنها تمنحها الحرية التامة في إدارة المشروع وتحقيق النتائج التي تسعى إليها. أما الدول المضيفة فغالبا ما تفضل الاستثمارات الأجنبية المباشرة المشتركة لما تعود به من فائدة على شركتها الوطنية من حيث نقل التكنولوجيا وترقية الموارد البشرية فيها ...الخ.

الفصل الثاني

البطالة والعمل في الفكر الاقتصادي

المبحث الأول: البطالة.

المبحث الثاني: العمل.

المبحث الثالث: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة.

مقدمة الفصل الثاني

يعتبر موضوع البطالة والعمل من بين المواضيع التي نالت اهتماما كبيرا من طرف الاقتصاديين منذ القـديم. بحيث تناولت هذا الموضوع كل المدارس الاقتصادية التقليدية والحديثة.

فالبطالة مظهر من مظاهر الخلل في البناء الاقتصادي، وتتعرض لها معظم الدول، وان اختلف حجمها مـن دولة إلى أخرى. ولها عدة أنواع، ومن أهمها البطالة الدورية، البطالة الاحتكاكية، البطالة الهيكلية.

والعمل هو عنصر من عناصر الإنتاج يعرض ويطلب في سوق العمل، غير أن سوق العمل تتميز عن غيرها من الأسواق الأخرى.

ومن بين أهم النظريات الاقتصادية التي تناولت موضوع العمل والبطالة والتي سندرسها في هذا الفصل هي:

- النظرية الكلاسيكية التي اعترفت بوجود البطالة الاختيارية فقط.
- النظرية الكي ية والتي تقر بوجود النوعين من البطالة سواء البطالة الاختيارية أو البطالة الإجبارية.
- النظريات الحديثة والتي ترجع البطالة إلى وجود اختلالات في سوق العمل.

ولهذا سنتطرق في هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: البطالة.

المبحث الثاني: العمل.

المبحث الثالث: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة.

المبحث الأول: البطالة.

تعتبر ظاهرة البطالة مشكلة اجتماعية خطيرة ذات صفة عالمية سواء كان المجتمع متقدما أو ناميا، وتكتسب خطورتها من عدة اعتبارات أهمها[1]:

- إن البطالة جزءا غير مستغل من الطاقة الإنتاجية للمجتمع.
- إن عنصر العمل يختلف عن بقية عناصر الإنتاج الأخرى في صفته الإنسانية، فالآلات لا يضيرها أن تترك عاطلة، والأرض لا يضيرها أن تترك دون استغلال، ولكن العامل يشعر بالإحباط إذا لم يجد دورا له في عملية الإنتاج.
- إن العمل وان كان احد وسائل الإنتاج، إلا انه الهدف من هذا الإنتاج، فالهدف من أي نشاط اقتصادي هو تحقيق الرفاهية المادية للإنسان.
- إن البطالة لها من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي لا يمكن إهمالها، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض والمشكلات الاجتماعية في أي مجتمع (التطرف، الإرهاب، المخدرات، الجريمة بأنواعها...الخ)، كما أنها تمثل تهديدا واضحا على الاستقرار السياسي والترابط الاجتماعي، فليس هناك ما هو اخطر على أي مجتمع من وجود أعداد كبيرة من العاطلين سوى أن تكون نسبة كبيرة من هؤلاء العاطلين متعلمة، وهذه هي إحدى سمات مشكلة البطالة في الوقت الحاضر حيث تتفشى البطالة بين المتعلمين، أو على الأقل تكون أكثر وضوحا بينهم.

وفي هذا المبحث سنحاول إعطاء مفهوما للبطالة في المطلب الأول، وأهم أنواعها في المطلب الثاني، أما في المطلب الثالث سنوضح كيفية قياس البطالة وسياسات معالجتها.

المطلب الأول : مفهوم البطالة .

رغم الأهمية الكبيرة التي أولتها مختلف المدارس الاقتصادية لموضوع البطالة في الماضي والحاضر، إلا أن هناك صعوبة بين الاقتصاديين تتعلق بأمر الوصول إلى مفهوم محدد للبطالة، بحيث تعددت التعارف بشأنها.

[1] د.شبل بدران، التعليم والبطالة، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الأولى، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٢، ص٣٩-٤٠.

فهناك من عرفها بأنها عدد الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم أنهم يبحثون عن عمل بشكل جدي[1]، وهناك من يعرفها بأنها عدم توافر فرص العمل المنتج للقادر عليه[2]، ويعتبر البعض بان البطالة تحدث في حالة وجود خلل في سوق العمل أو في نشاط وأداء رواده[3]، ويرى البعض بان البطالة في ابسط معانيها هي عدم الحصول على فرصة عمل أو وظيفة لكل قادر على العمل محتاج إليه[4]، بالإضافة إلى وجود العديد من الآراء الأخرى في هذا المجال.

وبصفة عامة يمكن التفرقة بين مفهومين للبطالة، وهما المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي، وسوف نعرض كلا منهما بإيجاز.

الفقرة الأولى: المفهوم الرسمي للبطالة.

لا يوجد هناك اتفاق عام حول مفهوم رسمي محدد للبطالة، بل يختلف من مجتمع لأخر، ومن بين ابرز التعريفات الرسمية للبطالة ذلك التعريف الذي تتبناه منظمة العمل الدولية.

ووفقا لهذا التعريف يعتبر الفرد عاطلا إذا توفرت فيه الشروط التالية[5]:

أ- أن يكون الفرد بدون عمل سواء أكان عملا باجر أو عملا ذاتيا في مؤسسته أو مزرعته الخاصة.

ب- أن يكون الفرد قد بلغ سنا معينة ١٦سنة أو أكثر.

ت- أن يكون راغبا في العمل وقادرا عليه ومتاحا للقيام به في غضون أسبوعين .

ث- أن يقوم بالبحث عن عمل في آخر أربعة أسابيع، ويكون قد اتخذ من الخطوات ما يدل على ذلك، بحيث تعلم الجهات المختصة به، كأن يقوم بتسجيل اسمه في مكاتب العمل الحكومية، أو يقوم بتقديم طلب

---

(1) د.عبد الرحمان يسري احمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، ١٩٩٧، ص٢٨٥.

(2) د. محمد عبد الله مغازي، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٥، ص١٦.

(3) د.زينب صالح الاشوح، الاطراد والبيئة ومداواة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة-مصر، ٢٠٠٣، ص٧٥.

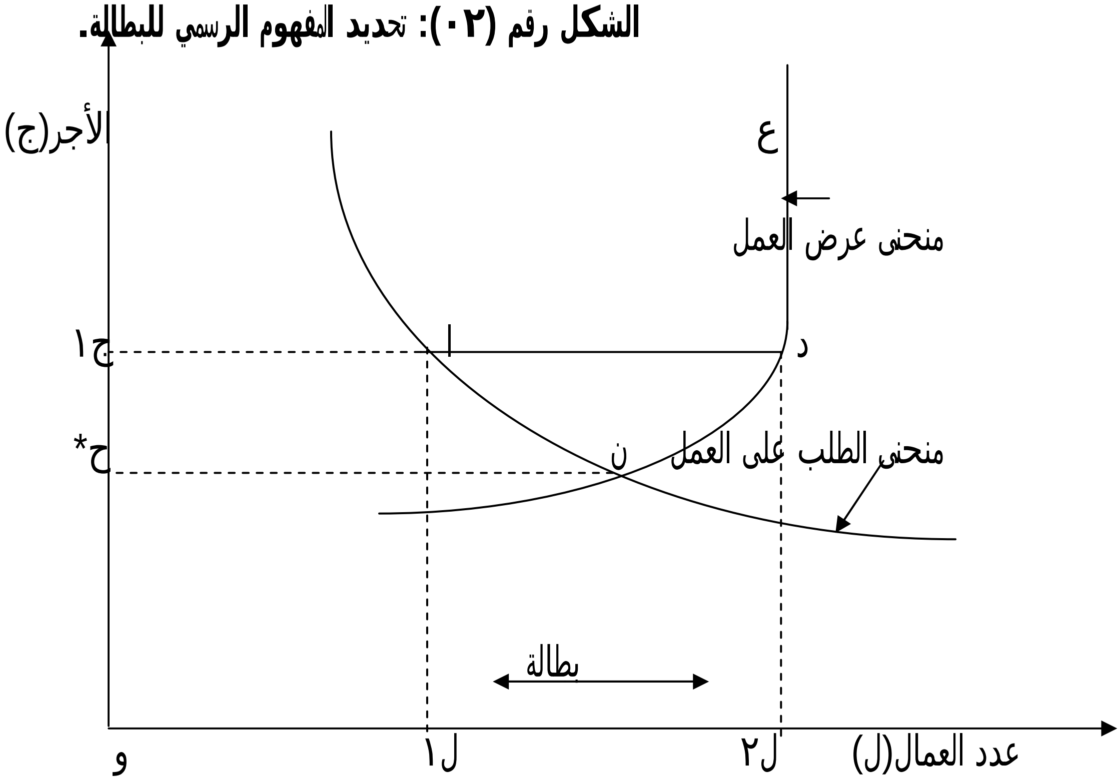
(4) د.كمال الدين عبد الغني المرسى، الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٤، ص١٢.

(5) أ.د. عبد القادر محمد عطية، و الدكتور رمضان محمد احمد مقلد، النظرية الاقتصادية الكلية، قسم الاقتصاد، كلية التجارة جامعة الإسكندرية، الإسكندرية – مصر، سنة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ص٢٢٤.

وظيفة لدى مكاتب الشركات الخاصة، أو يقدم طلبا للحصول على مساعدات مالية لدى الجهات الحكومية كإعانة بطالة أو قرض لبدء مشروع صغير.

وتتمثل البطالة وفقا للمفهوم الرسمي، في الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، عند مستويات الأجور السائدة، ومن ثم فان حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور[1]، ويمكن الاستعانة بالشكل التالي لتوضيح هذا المفهوم.

الشكل رقم (٠٢): تحديد المفهوم الرسمي للبطالة.



المصدر: د. علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٥، ص٣.

من هذا الشكل يتضح أن منحنى عرض العمل يكون أكثر مرونة عند المستويات المنخفضة من الأجور، وتقل هذه المرونة تدريجيا إلى أن يصير عديم المرونة عند مستوى التوظيف الكامل[2].

---

(١) د. علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، ص ٣.

(٢) ينصرف مفهوم التوظيف الكامل إلى ذلك الموضع الذي يلتحق في ظله الاستخدام الكامل لقوة العمل المتاحة في المجتمع مع توافر معدل أدنى من البطالة، ويختلف هذا المعدل من دولة إلى أخرى، ومن فترة زمنية إلى أخرى، وعادة ما يتراوح بين (٣ % و٥%) من قوة العمل.

أما منحنى الطلب على العمل، فيكون سالب الميل وعند مستوى الأجر السائد في سوق العمل وليكن(ج١) يكون مستوى التوظيف الفعلي والمحدد بالطلب على العمل هو(ل١)، بينما مستوى التوظيف الكامـل فيتمثـل بالمستوى (ل٢)، وبالتالي تتمثل البطالة في الفرق بين المستوى التوظيف الفعلي ومستوى التوظيف الكامل، وتقاس بالمسافة (ل١ل٢)[1]، ومن ثم فان البطالة يمكن تعريفها بأنها الزيادة في الكمية المعروضة من العمل عن تلك الكمية المطلوبة منه عند مستوى أجر معين، وبالتأكيد، فان تضيق الفجوة بين (ل١،ل٢) يـؤدي إلى زيـادة مسـتوى الإنتاج، ورفع معدل النمو الاقتصادي، ومن ثم الارتفاع بمستوى المعيشة في المجتمع .

وبالرغم من عدم وجود تعريف رسمي للبطالة متفق عليه، إلا انه يمكن القول بصفة عامة أن البطالة تتمثل في وجود أشخاص في المجتمع معين قادرين على العمل، ومؤهلين له - بالنوع والمستوى المطلوبين - وراغبين فيـه، وباحثين عنه، وموافقين على الولوج فيه في ظل الأجور السائدة، ولا يجدونه خلال فترة زمنية معينة[2].

الفقرة الثانية : المفهوم العلمي للبطالة.

يمكن تعريف البطالة وفقا للمفهوم العلمي بأنها الحالة التي لا تستخدم فيه قوة العمـل اسـتخداما كـاملا وأمثلا، وفقا لهذا التعريف يوجد بعدين للبطالة، البعد الأول هو عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة، والبعد الثاني هو عدم الاستخدام الأمثل لها[3].

أ- البعد الأول:

يتمثل هذا البعد في عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة المتاحة، وذلك في حالتي البطالة السافرة والبطالة الجزئية، وتتمثل البطالة السافرة في وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه، وليجدون فرصا للعمل، وبالتالي لا يشاركون في عملية الإنتاج، وهذا هو الشكل الظاهر للبطالة كما وضحه المفهوم الرسمي.

---

(1) - في ظل المرونة الكاملة للأجور يتحقق توازن سوق العمل عند نقطة تقاطع منحنيا الطلب والعرض على العمل عند النقطة (ن) ويسود الأجر التوازني في سوق العمل (ج*) وعنده ليحقق التوظيف الكامل، وذلك نظريا وذلك لان سوق العمل سوق غير تنافسي بدرجة عالية بسبب العديد من القيود الاجتماعيـة والمؤسسـية وعدم توافر المعرفة الكافية...الخ.

(2) د. علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص ٤ .

(3) د. عبد القادر محمد عطية، و الدكتور رمضان محمد احمد مقلد، مرجع سابق، ص٢٢٨ .

بينما البطالة الجزئية فتتمثل في الأفراد الذين يعملون دون المعدل المتوسط أو الطبيعي المتعارف عليه للعمل، مثل العمل لساعات محدودة في اليوم أو لأيام محدودة في الأسبوع، أو لأشهر محدودة في السنة. مثل العمالة الموسمية، وبالتالي يكون وقت العمل في حالة البطالة الجزئية اقل من متوسط الوقت المتعارف عليه في المجتمع[1].

ب- البعد الثاني:

ويتمثل في الاستخدام غير الأمثل للعمالة، فهو يشير إلى استخدام الفرد في عمل يحقق إنتاجية اقل من حد أدنى معين. ويطلق على هذا النوع من البطالة (البطالة الراسية)، فقد يوجد هناك فردين يعمل كل واحد منهما سبع ساعات يوميا، وتبلغ إنتاجية كل واحد منهما في اليوم عشر جنيهات، هذا في حين أن هناك زميلان لهم نفس المؤهلات ويعملان في عمل مماثل وإنتاجيته ٢٠ جنيه في اليوم، عندئذ يمكن القول أن هناك بطالة بين هذين الفردين تكافئ واحدا منهما، وذلك لان كل واحد من الشخصين يعمل بنصف إنتاجية، أي ٥٠% من إنتاجية الزميل المجتهد. ومن ثم فإنهما يعملان بنصف الطاقة القصوى ويوجد لديهما بطالة تمثل النصف الثاني[2].

وتعتبر البطالة المقنعة أحد أشكال البطالة الرأسية، فالبطالة المقنعة تشمل العمال الذين يعملون دون مستواهم الإنتاجي بسبب الاستغناء عنهم من قبل الصناعات الأخرى التي كانت تعاني من نقص في الطلب الفعال عليها، وهذه البطالة تشترط وجود فائض من عنصر العمل في النشاط الاقتصادي، حيث تكون إنتاجيته الحدية قيمتها صفر، وهذا الفائض من عنصر العمل يمكن سحبه من النشاط الإنتاجي دون أن يؤثر على الناتج الكلي بسبب أن الإنتاجية الحدية للعمال الذين تم سحبهم تساوي الصفر.

وغالبا ما يوجد هذا الفائض في القطاع الزراعي الذي يستوعب عددا فائضا من العمال إنتاجيتهم الحدية مساوية للصفر يستهلكون دون أن ينتجوا بل يستهلكون فائض إنتاج غيرهم[3].

وينبغي التوضيح بأن هناك حدا تصبح فيه البطالة مشكلة، ففي كل دول العالم توجد فئة من الأفراد الذين لا يعملون وهم متاحون للعمل ويبحثون عنه وهم بالضرورة طبقا للتعريف عاطلون، ولكنهم قد لا يمثلون مشكلة

---

(1) د. علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص٩ .

(2) د. عبد القادر محمد عطية، و الدكتور رمضان محمد احمد مقلد، مرجع سابق، ص٢٢٩ .

(3) ا. حربي محمد موسى عريقات، مبادئ الاقتصاد العام، دار وائل للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠٦، ص١٤٧.

لوجود نسبتهم في الحد الأمثل للتوظيف، وهو مستوى التوظيف الكامل والأمثل لهيكل سوق العمالة، والذي يتزن فيه حجم الطلب الاقتصادي من قوة العمل مع حجم المعروض منها في سوق العمل ولا يتجاوز هذا المستوى +٥%، -٥% فائض أو عجز من إجمالي حجم الفرص المطروحة في سوق العمل بالنسبة لإجمالي حجم الوظائف، والبطالة تضم من سبق لهم العمل وتركوه لسبب أو لأخر، ومن لم يسبق لهم العمل ، وهؤلاء يمثلون بطالة سافرة أو صريحة وهم يطلبون العمل ويبحثون عنه، أما تلك الفئة التي تعمل فعلا ولكن العمل ليس في حاجة إليهم ولكنهم محملون على واقعة، فإنم يمثلون البطالة المقنعة. وإذا كان وجود عجز في القوى العاملة المطلوبة يمثل مشكلة، فان وجود فائض يمثل مشكلة اشد ويعتبر من المشكلات الخطيرة، وذلك لأنه لا يتيح الاستفادة المثلى من القوى العاملة، فوجود عجز يؤدي إلى ضغط عبء العمل وعدم إمكانية تحقيق الأهداف المطلوبة بالإضافة إلى العديد من الأزمات، ووجود فائض يؤدي إلى ارتفاع تكلفة العمل نتيجة لزيادة عدد العاملين عن الحاجة الفعلية[١].

وللبطالة عدة أنواع سنحاول عرضها في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: أنواع البطالة.

للبطالة عدة أنواع تختلف باختلاف طبيعة النظر إليها، فقد ينظر إليها خلال الدورة الاقتصادية، فتسمى بطالة دورية (الفقرة الأولى)، أو بطالة احتكاكية (الفقرة الثانية)، عندها ينظر إليها من خلال التنقل بين المهن المختلفة، وبطالة هيكلية (الفقرة الثالثة)، وهي البطالة التي تحدث نتيجة حدوث تغيرات هيكلية في الاقتصاد الوطني.

الفقرة الأولى: البطالة الدورية.

البطالة الدورية في تعريف الأمم المتحدة، هي نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة[٢]، وتعتبر بطالة إجبارية ترتبط بتقلبات النشاط الاقتصادي أو ما يسمى بدورة الأعمال الاقتصادية[٣]. بحيث تحدث نتيجة تقلص الطلب الكلي على السلع والخدمات وبالتالي الطلب الكلي على

---

[١] ا.د. محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة، منشاة المعارف، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٣، ص٢.

[٢] د. خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي " المشكلة والحل"، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، القاهرة-مصر، ٢٠٠٤، ص١٩.

[٣] د. علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص٢٥.

العمل مع عدم مرونة الأجور الحقيقية نحو الانخفاض، وجاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالتقلبات الدورية التي تطرأ على مجموعة النشاط الاقتصادي في القطر، وقد وجد خلال التاريخ الاقتصادي لأوروبا والولايات المتحدة الأمريكية أن أهم سبب للبطالة الواسعة هو الانتقال من الرواج والازدهار إلى حالة من الركود والكساد (خاصة أزمة ١٩٢٩)، وان ذلك كان يحصل فترة وأخرى ولذلك سميت بالدورية، كما تصف بالبطالة الكينزية، لان كينز قد وجه اهتمامه إلى هذا الصنف من البطالة، وقد أدت دراساته إلى ظهور ما عرف باسم أساليب إدارة الطلب التي صارت تستخدم منذ الحرب العالمية الثانية[١].

وتزداد حدة البطالة الدورية –الناتجة عن نقص الطلب الكلي- في حالة الانكماش أو الركود من خلال التجارة الخارجية وانعكاساتها بفعل مضاعف التجارة الخارجية، ويتوقف ذلك على أمور كثيرة بالنسبة للدول النامية أهمها درجة ارتباط البلد النامي بالعالم المتقدم، ومدى تقدم القطاع الصناعي فيه، ومدى استقرار البنيان الاقتصادي وتأثره بالمتغيرات الخارجية، حيث انه كلما كان اقتصاد الدولة النامية أكثر تقدما والهيكل الاقتصادي أكثر تنوعا، قل تأثره بالمتغيرات الدورية في الاقتصاديات الأخرى، والعكس صحيح.

وقد يرجع النقص أو القصور في الطلب الكلي على السلع والخدمات، الناتجة عنه البطالة الدورية إلى أسباب طويلة الأجل كامنة في الاقتصاد ذاته، أو إلى أسباب مؤقتة عارضة، وفي الحالة الأولى يترتب عن انخفاض الدخول الحقيقية، وبالتالي انخفاض القوة الشرائية لدى الأفراد وانخفاض الطلب الكلي، وهو الوضع الأكثر شيوعا في الدول النامية، أما الحالة الثانية، حيث تدفع الظروف العارضة الأفراد لإنقاص طلبهم على السلع والخدمات لفترة معينة يعود بعدها الطلب الكلي إلى الارتفاع، وهو الوضع الأكثر شيوعا في الدول المتقدمة[٢].

الفقرة الثانية:البطالة الاحتكاكية.

تشير البطالة الاحتكاكية إلى وجود أفراد بدون عمل يبحثون عن وظيفة مناسبة لأول مرة أو يبحثون عن وظيفة أفضل من سابقتها، في الوقت الذي توجد فيه وظائف تناسب خبرتهم وأعمارهم ومهاراتهم ولكن لم يلتحقوا بها لعدم معرفتهم بهذه الوظائف الشاغرة أو بأماكن وجودها، أي أن البطالة الاحتكاكية تشير إلى فترات

---

[١] د. البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينيات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، السنة الأولى، العدد ٠٠، الشلف-الجزائر، السداسي الثاني ٢٠٠٤، ص١٥٥.

[٢] د. علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص٢٨.

الانتظار بدون عمل بحثا عن وظيفة شاغرة هي موجودة أصلا ولكن لم يتم التعرف عليها بعد، ولذا فإن فترات البطالة الاحتكاكية بالنسبة للأفراد عادة ما تكون قصيرة الأجل، ومن العوامل التي تؤثر فيها مدى توافر المعلومات لدى رجال الأعمال عن العاطلين ذوي المؤهلات الملائمة للوظائف الشاغرة لديهم، ومدى توفر المعلومات لدى العاطلين عن الوظائف الشاغرة الملائمة لهم[1]. ويختلف طول فترة البطالة من فرد إلى أخر نتيجة عوامل عدة من بينها[2].

١- تكلفة البحث والانتظار، فكلما ارتفعت هذه التكلفة كلما كان الفرد العاطل أكثر استعدادا لقبول أعمال ذات منفعة اقل.

٢- الثروة، فإذا كان العامل يملك ثروة كبيرة فانه قادر على تحمل أعباء البطالة وأكثر تمسكا بالبحث عن العمل الأفضل، وهذا ما يؤدي إلى إطالة الفترة المتوقعة للبطالة.

٣- تكلفة المصاريف لتغطية الاستهلاك، كلما كانت أكثر كلما زاد العبء في الاستمرار في البطالة، وبالتالي تقل فترة البحث عن العمل.

٤- خصائص دالة منفعة العمل، فهذه الدالة تختلف من فرد إلى أخر، وبالتالي تختلف منفعة العمل الأمثل بالمقارنة بمنافع الأعمال الأخرى من عامل إلى أخر، فإذا كان الفرق بينهما صغيرا فان هذا يدفع العامل إلى الموافقة على العمل بعد فترة وجيزة طالما أن العمل المعروض لا يقل أهمية من العمل الأفضل والعكس صحيح.

٥- نضيف سببا خامسا يشترك فيه كل الأفراد العاطلون، وهو مستوى النشاط الاقتصادي وما يمتاز به من انكماش أو انتعاش بدليل أن طول الفترة المتوسطة للبطالة في الاقتصاديات المتخلفة اكبر بكثير عن الاقتصاديات المتطورة.

ويمكن التمييز بين نوعين من البطالة الاحتكاكية، وهما البطالة أثناء فترة البحث عن العمل، وبطالة فترة الانتظار[3].

---

(1) د. عبد القادر محمد عطية، و الدكتور رمضان محمد احمد مقلد، مرجع سابق، ص٢٣٥.

(2) د. البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص١٥٠.

(3) د. علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص٢١ .

أ- **البطالة أثناء فترة البحث عن العمل:**

فإنها تنشأ-سواء من جانب العمال أو رجال الأعمال- بسبب عدم تجانس كل من عنصر العمل والوظائف بدرجة كبيرة، حيث يختلف الأفراد من حيث الدوافع والقدرات، حتى لو كان على نفس مستوى التعليم والتدريب والخبرة، وينشأ عن عدم تجانس الوظائف أن المنشآت تدفع أجورا مختلفة، وتقدم فرصا مختلفة للترقي وكذلك اختلاف شروط العمل وظروفه، وفي الوقت نفسه تكون فيه المعلومات عن سوق العمل حول تلك الاختلافات غير كاملة وتأخذ وقتا للحصول عليها.

ب- **بطالة فترة الانتظار:**

تتمثل في الوقت الذي ينقضي انتظارا للتعيينات من قبل الحكومة أو الجهات الرسمية بالنسبة للمؤهلين والداخلين الجدد إلى سوق العمل بدلا من البحث عن وظائف في مجالات أخرى، وكذلك انتظار الأفراد المسرحين مؤقتا من وظائفهم للعودة مرة أخرى إليها بدلا من البحث عن وظائف جديد.

ويقسم ماكاي (Makay) الأفراد الذين هم في بطالة احتكاكية إلى مجموعتين هما:

- **المجموعة الأولى:**

تشمل الذين يبحثون عن أعمال جديدة تتلاءم ومهاراتهم وقدراتهم في تخصصات معينة كي يستقروا فيها .

- **المجموعة الثانية:**

تشمل أولائك الذين ينتقلون من عمل إلى أخر ويقبلون أي عمل متاح لفترة ثم يغادرونه عندما يجدون عملا أفضل ويستمرون في ذلك حتى يعثروا على العمل الذين يريدونه.

فمن المتوقع أن تطول فترة البطالة للمجموعة الأولى وتقصر بالنسبة للثانية لان نوع العمل يحتاج إلى معلومات وفيرة ودقيقة عن فرص العمل البديلة وما تسمح به من مزايا عينية ومادية وما تتطلب من مهارات خاصة وذلك لاختيار العمل الأكثر ملائمة بعكس النوع الثاني.

وتحصل كذلك البطالة الاحتكاكية نتيجة لتأثر بعض القطاعات الاقتصادية بالعوامل الطبيعية أو الجوية كالأمطار والثلوج وانخفاض درجات الحرارة أو ارتفاعها في بعض الأقطار أو المناطق، ويلاحظ ذلك بشكل خاص في قطاعات الإنشاءات والزراعة والنقل، والتي يتوقف العمل فيها لفترات طويلة بسبب الأحوال الجوية وينتج عن ذلك ارتفاع البطالة في هذه القطاعات خلال تلك الفترة[١].

وبالرغم من اعتبار هذا النوع من البطالة بطالة مؤقتة أي أن أسبابها وقتية وقابلة للزوال إلا أن ديناميكية القوة العاملة أي استمرار التغيرات الحاصلة في انتقال العمال تجعلها سمة دائمة لأسواق العمل، ولكنها لا تدعو للقلق من الناحية الاقتصادية، لان العوامل المرتبطة بها كما ذكرنا تعتبر مؤقتة وتؤول للزوال بشكل ذاتي، بل يمكن اعتبارها سمة مرغوب فيها لأنها قد تساعد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، مما يؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية.

الفقرة الثالثة: البطالة الهيكلية.

تسمى هذه البطالة بالهيكلية لأنها ترتبط بحصول تغير أساسي في الهيكل الصناعي أي البنية الصناعية، وتظهر البطالة الهيكلية كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية التي تحدث في الاقتصاد كاكتشاف موارد جديدة أو وسائل للإنتاج أكثر كفاءة، أو ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة، كما تكون نتيجة لإلغاء وظائف بسبب تغير المهارات المطلوبة مثلما يحدث في حالة تدهور مستمر في صناعة ما أو التعديل الجغرافي للهيكل الوظيفي لصناعة ما[٢]، فالتغير الهيكلي في الاقتصاد يصاحبه حالة من عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والمعروضة في منطقة معينة (على سبيل المثال إذا كانت الصناعة ا لها فائض طلب على العمالة الماهرة في منطقة ما والصناعة ب لها فائض عرض على العمالة شبه الماهرة في نفس المنطقة، في هذه الحالة تظهر بطالة هيكلية) أو عدم توازن عرض العمل والطلب عليهم بين المناطق (مثلا المنطقة ا لها فائض طلب على نوع ما من اليد العاملة والمنطقة ب لها فائض عرض على نفس نوع اليد العاملة، وفي هذه الحالة تظهر أيضا بطالة هيكلية). العائق الوحيد هو ما يوصف بلزوجة العمل أو التصاقه بمكان معين أو مهارة معينة[٣].

---

(١) د. نزار سعد الدين العيسى، د. إبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ٢٠٠٦، ص٢٤٧.

(٢) د.زينب صالح الاشوح، مرجع سابق، ص٧٧.

(٣) البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص ١٥٢.

وتنشا البطالة الهيكلية عن عدة أسباب من أهمها[١]:

١- **التغيرات في هيكل الطلب:**

فوفقا لقانون انجل كلما زاد الدخل الحقيقي كلما قلت النسبة المنفقة على السلع الاستهلاكية الضـرورية وزادت النسبة المنفقة على السلع الكمالية. وهذا يعني انه مع حدوث تقدم اقتصادي تتغير الأذواق والاحتياجـات وينكمش الطلب على الصناعات التقليدية ويزداد الطلب على الصناعات الحديثة فتزداد معدلات البطالة في الأولى دون إمكانية استيعاب هذه البطالة في الثانية.

٢- **التغير التكنولوجي:**

يؤدي التغير التكنولوجي إلى استحداث فنون إنتاجية ونوعيات جديدة من السلع تحل محل الفنون الإنتاجية والسلع القديمة. ويترتب على ذلك الاستغناء عن خدمات عدد من العمال الذين كانوا يعملون في مجـال إنتـاج الفنون الإنتاجية والسلع القديمة، دون أن يكونوا قادرين على الالتحاق بالوظائف التي استحدثها التغير التكنولوجي لاختلاف مؤهلاتم. ومثال ذلك ما لحق بعمال مناجم الفحم في فترة الخمسينيات والستينيات من القرن العشرين لان إحلال النفط (البترول) محل الفحم كمصدر للطاقة أدى إلى ظهور جيش من بطالة عمال الفحـم في هـذه الآونة، كذلك فان ظهور الإنسان الآلي (الربو) أدى إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمالة الذين كانوا يعملـون في خطوط إنتاج السيارات...وهكذا[٢].

٣- **التغير في الهيكل العمري للعمالة:**

فكلما زادت النسبة التي يحتلها الشباب صغار السن حديث التخرج قليل الخبرة من القوى العاملـة كلمـا زادت البطالة الهيكلية، نظرا لعدم توافر الخبرات والمؤهلات اللازمة لشغل عديد من الوظائف الشاغرة لدى هؤلاء الشباب، خاصة الوظائف الإدارية العليا والوظائف الفنية ذات المؤهلات العالية.

---

[١] د. عبد القادر محمد عطية، و الدكتور رمضان محمد احمد مقلد، مرجع سابق، ص٢٣٦.

[٢] د.كمال الدين عبد الغني المرسى، مرجع سابق، ص١٣.

٤- التدخل الحكومي:

عندما تتدخل الحكومة بفرض حد أدنى للأجور أعلى من الأجر السائد في السوق الحرة، فان هذا يقلل من رغبة رجال الأعمال في تدريب بعض العمال المتاحين بدون وظائف لتتلاءم مؤهلاتهم مع الوظائف الشاغرة، مما يطيل من أمد البطالة الهيكلية بين هؤلاء العمال.

٥- زيادة نسبة الإناث من القوى العاملة:

عندما تتاح الفرصة للزوجة كي تلتحق بالعمل خارج المنزل مثل الرجل، فان هذا يعطي الفرصة لأحدهما بان ينفق وقتا أطول في البحث عن وظيفة أخرى، أو لان يترك العمل ويذهب لمركز تعليم أو تدريب ليحسن من مؤهلاته، وكل هذا يزيد من فرص البطالة. كما أن خروج المرأة للعمل يقلل من فرص الوظائف المتاحة أمام الرجال.

٦- صعوبات التنقل الجغرافي الداخلي:

قد توجد هناك وظائف شاغرة في بعض المناطق أو المحافظات الناشئة، في حين توجد هناك نسبة بطالة عالية بين الشباب في المحافظات القديمة، وبالرغم من ذلك لا يتحرك الذين يعانون من بطالة في المحافظات القديمة إلى الوظائف الشاغرة بالمحافظات الناشئة. وربما يرجع هذا لكون الأجور أو الدخول المتولدة من الوظائف الشاغرة في حالة شغلها لا تكفي لتغطية تكاليف الانتقال والتأقلم والمعيشة في المناطق التي توجد بها. كما أن هناك عوامل اجتماعية قد تمنع بعض الأفراد العاطلين من ترك بيئتهم التي نشئوا فيها إلى بيئة أخرى لم يتعودوا عليها من قبل رغم وجود وظائف شاغرة بها، أو قد توجد هناك بعض القوانين التي تمنع التنقل الجغرافي بين الأقاليم بغرض التوظف. وعموما كلما زادت المعوقات الاقتصادية والاجتماعية والقانونية أمام التحرك الجغرافي بغرض التوظف بين أقاليم المجتمع الواحد كلما زادت البطالة الهيكلية.

٧- سهولة التنقل الجغرافي بين الحدود الدولية:

تؤدي سهولة التنقل الجغرافي لعمالة الرخيصة إلى الدول ذات الأجور المرتفعة نسبيا إلى زيادة البطالة بين المواطنين. ويؤدي التغير في هيكل عرض العمل لصالح العمالة الأجنبية الرخيصة والمؤهلة إلى انخفاض الطلب على العمالة المحلية ذات الأجر المرتفع.

وفي بعض الأحيان لا يمكن التمييز بين البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية وذلك عندما تطول فترة الانتقال من عمل إلى أخر نظرا لاختلاف العملين وما يتطلب كل منهما من مهارة، وهذا يؤدي حتما إلى تدريب إضافي، كما أن التغيرات الهيكلية تزيد من البطالة الاحتكاكية من خلال توفير مناصب شغل جديدة ذات أجـور أعلـى وشروط أفضل للعمل، والتي تشجع العمال على ترك مناصبهم القديمة والبحث عن فرص جديدة[1].

المطلب الثالث: قياس البطالة وسياسات علاجها.

سنتطرق في هذا المطلب إلى كيفية قياس معدلات البطالة في الفقرة الأولى، والى سياسات علاجها في الفقرة الثانية.

الفقرة الأولى: قياس البطالة.

لاحتساب معدلات البطالة إحصائيا يتبع أسلوب العينات وليس أسلوب الإحصاء العام أو المسـح العـام بالنظر لما يتطلبه من وقت طويل وتكاليف باهظة. وعادة يجرى احتساب معدلات البطالة في الدول المتقدمة مـرة كل شهر أو ثلاثة أشهر ويصنف الأشخاص الذين يتراوح عمرهم بين الحد الأدنى والحد الأعلى لعمر العمـل في احد ثلاث مجموعات[2]:

- مستخدم.
- غير مستخدم.
- خارج القوة العاملة.

يصنف مستخدم كل من يشغل عملا بدوام كامل أو جزئي حتى وان كان يعمل سـاعة أو سـاعتين في اليوم.

ويصنف كعاطل (غير مستخدم) كل من لا يشغل وظيفة أو عمل، وانه مستمر التفتيش عن فرص العمـل خلال الشهر المعني.

---

[1] د. البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص١٥٤ .

[2] د. نزار سعد الدين العيسى- د. إبراهيم سليمان قطف، مرجع سابق، ص٢٤٤.

أما الأشخاص الذين يعتبرون خارج القوة العاملة فهم:

- المتقاعدون عن العمل بشكل كامل والطالبة المستمرون في الدراسة ولا يشغلون أي عمل.
- الأمهات المتفرغات للعناية بالبيت والأطفال.
- الأشخاص الذين يتوقفون عن التفتيش عن العمل بسبب حالة اليأس التي تصيبهم نتيجة لعدم توافر فرص العمل المناسبة لهم، والأشخاص الذين هم دون سن العمل القانوني وهو ١٥-١٦ سنة فما دون أو أعلى من سن التقاعد وهو ٦٥ سنة فما فوق. وتختلف هذه الحدود حسب التشريعات في كل بلد.

وعادة ما تقاس البطالة بما يسمى بمعدل البطالة، وهي نسبة غير المشتغلين (المتعطلين) من القوة العاملة إلى إجمالي قوة العمل[1].

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي القوة العاملة}} \cdot ١٠٠$$

الفقرة الثانية: سياسات علاج البطالة.

يمكن علاج البطالة بإتباع الطرق الآتية:

١- يمكن علاج بطالة قصور الطلب من خلال إتباع سياسات مالية ونقدية تهدف لزيادة الطلب الكلي وتقليل البطالة. والسياسة المالية تتضمن زيادة الإنفاق الحكومي على السلع الاستهلاكية والاستثمارية لتنشيط الإنتاج وخلق فرص عمل جديدة، أو تخفيض معدلات الضرائب مما يزيد الدخل المتاح لدى الأفراد فيزداد الطلب على السلع والخدمات، وبالتالي ينشط الإنتاج وتزداد فرص العمالة. أما السياسة النقدية فتتمثل في استخدام الأساليب المختلفة لزيادة عرض النقود مما يؤدي إلى زيادة الطلب، وبالتالي تنشيط الإنتاج وخلق فرص عمل جديدة، ولكن يلاحظ أن السياسات التوسعية يجب أن يكون لها حد أقصى معين لأنها تكون مصحوبة بارتفاع الأسعار

(1) ا.حربي محمد موسى عريقات، مرجع سابق، ص١٤٣.

مما يخلق مشكلة جديدة هي التضخم أو يزيد من حدتها. وبالطبع لا تصلح سياسات توسع الطلب الكلي لعلاج البطالة الهيكلية، وإنما قد تؤدي فقط لزيادة حدة مشكلة البطالة[١].

٢- علاج البطالة الهيكلية لا يأتي إلا بإعادة تدريب العمال وتأهيلهم حتى تصبح قدراتهم الوظيفية متناسبة مع ما هو مطلوب في سوق العمل. وأحد المصادر المتجددة للبطالة في البلدان النامية خريجي المدارس العليا والمعاهد والجامعات الذين لا يؤهلهم تعليمهم للوظائف المطلوب شغلها. والعلاج هنا يتمثل في تطوير برامج التعليم وتحديثها بما يلاءم احتياجات النشاط الاقتصادي. كذلك فان علاج البطالة الهيكلية أيضا بتشجيع العمال على الحركة من المدن التي لا يجدون فيها وظائف متناسبة مع تخصصاتهم أو خبرتهم إلى المدن التي بها أنشطة محتجة إلى هذه التخصصات أو الخبرات[٢].

٣- وضع سياسات تحفيزية لإقامة مشروعات إنتاجية جديدة سواء من قبل القطاع الوطني أو القطاع الأجنبي، وذلك حتى تستوعب الأعداد المتزايدة من الأيدي العاملة الناجمة عن الزيادة السريعة في السكان وارتفاع نسبة مشاركة المرأة في العمل.

٤- إقامة مراكز للمعلومات في المناطق المختلفة يكون الهدف منها هو تسجيل أسماء الباحثين عن عمل وأماكن تواجدهم وتخصصاتهم بصفة دورية. كما تقوم بجمع بيانات عن الوظائف الشاغرة في المناطق التي توجد فيها، على أن تجعل هذه المعلومات متاحة أمام الباحثين عن عمل ورجال الأعمال أصحاب الوظائف الشاغرة. بالإضافة إلى ذلك يحاول المركز الرئيسي أن يعمل تنسيق بين الوظائف الشاغرة في بعض الأقاليم والباحثين عن العمل في أقاليم أخرى. ويساعد هذا الأسلوب على تخفيف حدة البطالة الاحتكاكية[٣].

٥- تصحيح آلية الأجور في سوق العمل يمكن أن يلعب دورا هاما في تقليل معدلات البطالة، ذلك لأنه كلما شاعت المنافسة في سوق العمل كلما أصبحت معدلات الأجور تعبر عن حالة عرض العمل والطلب عليه. وبالتالي يصبح ممكنا أن تقوم التغيرات في الأجور بدورها في تصحيح

---

(١) د. عبد القادر محمد عطية، و الدكتور رمضان محمد احمد مقلد، مرجع سابق، ص ٢٥١.
(٢) د.احمد رمضان نعمة الله، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٣، ص٤٠٧.
(٣) د. عبد القادر محمد عطية، و الدكتور رمضان محمد احمد مقلد، مرجع سابق، ص ٢٥٢.

الوضع كلما اختل بسبب البطالة. وبالطبع فانه ليس من المنتظر واقعيا أن يتم التخلص في سوق العمل من كافة العوامل التي تحد من درجة المنافسة فيه. ولكن أي خطوات تتخذ لتقليل حجم التدخل الحكومي أو النقابي في سوق العمل والحد من سيطرة الشركات الضخمة على بعـض أسواق العمل كلما أمكن الاستفادة من آلية الأجور في خفض معدلات البطالة[1].

٦- تشجيع فكرة التقاعد المبكر لبعض عناصر الأيدي العاملة وتعويضهم عن ذلك، مما يؤدي لترك فرصة للعناصر الشابة لتأخذ دورها في العملية الإنتاجية، ويقلل من حدة البطالة الراسية خاصة إذا كانت الأيدي العاملة الجديدة أكثر كفاءة من العناصر القديمة[2].

٧- محاولة إحلال العناصر ذات الكفاءة العالية من بين العاطلين محل العناصر ذات الكفاءة المنخفضة من العاملين مما يقلل من درجة البطالة في المجتمع[3].

٨- في الدول النامية بشكل خاص (وأحيانا في البلدان المتقدمة) يمكن الاعتماد علـى الصـناعات الحرفية والأنشطة الصغيرة في خلق فرص العمل، فهذه الصناعات تعتمد غالبا علـى تقنيـات مكثفة للعمل، ولا تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة أو خبرة تنظيمية ضخمة للقيام بها، فانه مـن السهل للشباب ولكثير من الناس القيام بها، ولكن يجب على الأجهزة الحكوميـة أن تحسـن معاملات هذه الصناعات وتبتعد عن مضايقتها عن طريق التأمينـات والضـرائب أو تعطيـل الموافقات الرسمية الخاصة بنشاطها، من ناحية أخرى فان دعم هذه الصناعات بمنحها أمـاكن لتقيم فيها نشاطها وحل مشكلة تمويلها ومساعدتها في تسويق منتجاتها سوف يساعدها كـثيرا على النمو، وبالتالي استيعاب أعداد اكبر من الأفراد للعمل فيها[4].

---

[1] د.احمد رمضان نعمة الله، مرجع سابق، ص٤٠٨.

[2] د. عبد القادر محمد عطية، و الدكتور رمضان محمد احمد مقلد ، مرجع سابق، ص ٢٥٢.

[3] نفس المرجع، ص٢٥٢.

[4] د.احمد رمضان نعمة الله، مرجع سابق، ص٤٠٨.

المبحث الثاني: العمل.

تعتبر الموارد الاقتصادية أساس النشاط الاقتصادي، ويقصد بالموارد في علم الاقتصاد جميع العناصر المستخدمة في إنتاج السلع والخدمات، وغالبا ما تسمى بعناصر أو عوامل الإنتاج. ويعتبر العمل احد أهم هذه العناصر بالإضافة إلى عنصر الأرض، عنصر رأس المال، وعنصر التكنولوجيا. فعنصر العمل هو أساس كل هذه العناصر باعتباره المحرك الأساسي لها.

و في هذا المبحث سنتطرق إلى موضوع العمل، وذلك بإعطاء مفهوم للعمل في المطلب الأول، ولسوق العمل في المطلب الثاني، أما المطلب الثالث فسنذكر فيه مميزات سوق العمل.

المطلب الأول: مفهوم العمل.

إن مفهوم عنصر العمل في علم الاقتصاد لا يقتصر على الأيدي العاملة في المصانع والمزارع فقط، وإنما يشمل جميع المجهودات البشرية، الفكرية والجسدية، التي تستخدم في إنتاج السلع والخدمات. فالمجهودات التي يبذلها عمال الإنشاء وعمال الزراعة والصناعة مثلا تدخل ضمن هذا العنصر مثلما تصنف ضمنه مجهودات الأطباء وأساتذة الجامعة، والمهندسين، والمحامين، والصيادلة، والعلماء، والباحثين. وهذا هو التعريف لعنصر العمل[1].

وهناك بعض الاقتصاديين يستثنون من هذا التعريف الجهود البشرية المهنية، والفكرية التي تتطلب تدريبا فنيا عاليا، أو تعليما جامعيا متقدما ويشار لهذه الجهود **بالرأس المال البشري (Human Capital)** لكونه يشابه الرأسمال المادي في ثلاثة أمور هي[2].

١- يتطلب رأس المال البشري فترة تراكم أو تكوين تسبق استخدامه في الإنتاج، وهي فترة التدريب، أو التعلم. فالطالب الجامعي عندما يقضي أربع أو خمس سنوات لتحصيل الشهادة الجامعية مثلا يمر بفترة تكوين رأس مال بشري يكتسب خلالها علوم، ومهارات تزيد إمكانياته الإنتاجية.

---

[1] د. نزار سعد الدين العيسى و إبراهيم سليمان قطف، مرجع سابق، ص٢٢.

[2] نفس المرجع، ص٢٢.

٢- إن زيادة الرأسمال البشري تؤدي إلى زيادة الإمكانات الإنتاجية بافتراض أن العامل المتدرب، أو المتعلم تعليما عاليا يمكنه أن ينتج أكثر من العامل الغير المتدرب مثلما يزيد الرأسمال المادي الإمكانات الإنتاجية للاقتصاد الكلي.

٣- يتطلب تكوين رأس المال البشري عملية استثمار مثلما يتطلب تكوين رأس المال المادي. فالطالب الجامعي عندما يدفع أجور الدراسة للجامعة التي يدرس فيها يقوم بعملية استثمار من خلال دفع تكاليف الخدمات التعليمية التي توفرها (تنتجها) الجامعة، وتساعده في تكوين رأس مال بشري.

وفي الفكر المعاصر، يعتبر العمل المجهود الإرادي الواعي الذي يستهدف منه الإنسان إنتاج السلع والخدمات لإشباع حاجياته، ومن ثم فان أي مجهود لغير هذا الهدف لا يعتبر عملا، وإذا كان مبدأ حرية اختيار نوع العمل مسلما به في ظل الشروط والأوضاع التي تنظمها بعض القوانين في العصر الحديث، فان هذه الحرية لم تكن متوفرة من قبل، أو غير كاملة في العصور القديمة والوسطى، وذلك مع سيادة أنظمة العبيد ورقيق الأرض والطوائف[1].

وللعمل سوق خاصة به يعرض فيها ويشترى. وسنبين هذا في المطلب الموالي.

المطلب الثاني: تعريف سوق العمل

في كل سوق مشترون وبائعون، ولا يشذ سوق العمل عن ذلك. فالمشترون هم أصحاب الأعمال والبائعون هم العمال[2]. وتعتبر خدمة العمل السلعة محل التبادل في هذه السوق ولا يمكن فصلها عن من يقوم بتأديتها، وهذا الترابط غير القابل للانفصال بين خدمة العمل التي تباع وتشترى في السوق والإنسان، يعطي أهمية لعوامل كثيرة غير نقدية لا وجود لها أصلا في الأسواق العادية الأخرى، كظروف العمل مثلا ومكانه وطبيعة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة...الخ[3]. وبسبب وجود عدد هائل من المشترين والبائعين في أي وقت، فان القرارات التي تتخذ في أي حالة خاصة تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين، فقد تقرر المنشاة مثلا زيادة مرتباتا في حالة ما إذا أقدم على ذلك أصحاب الأعمال الأخرى حتى تبقى تنافسية في قدرتا على اجتذاب العمال

---

(١) د. خالد الزواوي، مرجع سابق، ص٨١.

(٢) د. رونالد ايرنبرج وروبرت سميث، تعريب فريد بشير طاهر، مراجعة محمد حمدي السباخي، اقتصاديات العمل، دار المريخ للنشر، سنة ١٩٩٤، ص ٣٦.

(٣) د. نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة سباب الجامعة، جامعة الإسكندرية-مصر، سنة٢٠٠١-٢٠٠٢، ص١٥.

والإبقاء عليهم، وبالمثل، فقد يختار الموظف الانخراط في السلك الإداري، إذا ما اكتشف أن المدرسين ومـوظفي الخدمة الاجتماعية يواجهون مصاعب في الحصول على وظيفة[1].

لذا، فان سوق العمل يتكون من جميع المشترين والبائعين لعنصر العمل، وبعض هؤلاء المتعـاملون قـد لا يكونوا نشيطين في أي لحظة معينة، بمعنى أنهم لا يبحثون عن عمل أو لا يرغبون في تأجير العمال، ولكن وفي أي يوم سيكون آلاف من المنشات والعمال في السوق يحاولون التعاقد. فإذا كان المشترون والبائعون يبحثـون عـن بعضهم البعض على مستوى الدولة كلها، فإننا نصف السوق بأنه سوق العمل القـومي، وإذا كـان المشـترون والبائعون يبحثون محليا فقط يكون سوق العمل محليا.

بعض أسواق العمل، خاصة عندما يمثل البائعين باتحاد، تعمل تحت مجموعة من القواعد الرسمية التي تتحكم جزئيا في التعامل بين البائعين والمشترين، ففي مجال الإنشاءات والأعمال الساحلية مثلا. يلتزم أصحاب الأعمـال باستئجار العمال من قائمة العمال الأعضاء المسجلين بالاتحاد. وفي حالات أخرى، يكون لصاحب العمل سـلطة اختيار عماله ولكن يقيد بموافقة مدير الاتحاد في أمور كالترتيب الذي يتم به التوقيف المؤقت للعمال، وإجـراءات النظر في شكاوى العمال، وجدول الترتيبات وأعباء الوظيفة أو الترقيات. كذلك فان سوق الوظائف الحكوميـة والوظائف مع أصحاب الأعمال الكبيرة غير الخاضعة للاتحادات يميل إلى العمل تحت قواعد تقيد سـلطة الإدارة وتضمن المعاملة العادلة للعاملين. ويقال أن هناك سوق عمل داخلي عندما تقيد علاقة التوظيف بالمنشاة و توجـه بواسطة مجموعة من القواعد والإجراءات[2].

وفي بعض الحالات بالطبع، لا تتم صفقات سوق العمل في إطار قواعد وإجراءات مكتوبة، كما هو الحال في اغلب الصفقات عندما يغير العامل عمله أو يكون حديث الدخول إلى السـوق، وعمومـا فـان القواعـد والإجراءات المكتوبة لا تحكم المعاملات داخل المنشات (مثل الترقيات والإيقافات المؤقتـة) المملوكـة لصـغار أصحاب الأعمال غير التابعين للاتحادات، وبينما يمكن للوظائف في هذا القطاع من سوق العمل أن تكون مستقرة والأجور عالية، فقد لا يكون الحال في الكثير منها كذلك، فالأجور المنخفضة والوظائف غير المستقرة تعتبر أحيانا من سمات السوق الثانوي للعمل.

---

[1] د. رونالد ايرنبرج وروبرت سميث، تعريب فريد بشير طاهر، مراجعة محمد حمدي السباخي، مرجع سابق،ص ٣٧.

[2] نفس المرجع، ص ٣٧.

وعندما نتحدث عن سوق عمل معين، سوق سائقي سيارات الأجرة مثلا. فإننا نستخدم اصطلاح سوق العمل ليعني الشركات التي تحاول استئجار أفرادا لقيادة سيارات الأجرة التي تملكها الشركة والأفراد الذين يبحثون عن عمل كسائقي سيارات الأجرة، فالجهود التي يبذلها المشترون والبائعون لعنصر العمل لإتمام علاقة العمل تشكل سوقا لسائقي سيارات الأجرة، وان لم يتقيد كل من صاحب العمل والسائقين بهذه السوق بل ويمكن لكل منهما أن يشارك في أسواق أخرى في ذات الوقت. وقد يفكر المنظم الذي ينوي الاستثمار في تشغيل سيارات الأجرة أو في محل لغسيل السيارات، على أساس الإيرادات والتكاليف المتوقعة في كل حالة. والفرد الذي يبحث عن عمل سائق سيارة الأجرة قد يحاول أيضا أن يجد عملا في تجميع الأجهزة الاليكترونية. وعليه فان مختلف أسواق العمل التي يمكننا تعريفها على أساس الصناعة، الوظائف، والمناطق الجغرافية، وقواعد التعامل، أو مواصفات الوظائف هي في الواقع متداخلة إلى حد ما، ونتحدث هنا عن هذه الأسواق ذات التعريف الضيق بهدف التسهيل ولا يجب أن يؤخذ ذلك على أن الناس دائما يكونوا مرتبطين في تعاملهم بسوق واحد مستقل عن غيره من الأسواق[1].

ويمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه الآلية (أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظف.

ولسوق العمل مميزات خاصة به نستعرضها في المطلب الثالث والأخير من هذا المبحث.

المطلب الثالث: مميزات سوق العمل.

يعتبر سوق العمل كغيره من الأسواق الأخرى، بحيث يوجد فيه مشترون وبائعون. إلا انه يتميز عنها ببعض المميزات.

ومن أهم مميزات سوق العمل عن غيره من الأسواق[2]:

1- غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل، وهذا يعني عدم وجود اجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل، نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظف المتاحة ذات الأجور العالية هذا بالإضافة لعدم وجود الرغبة

---

[1] نفس المرجع، ص ٣٩.

[2] د. نعمة الله نجيب إبراهيم، مرجع سابق، ص ١٥-١٨.

القوية لدى العمال للحركة أو الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية، وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب منها:

أ- شعور العامل بان فرص العمل تقل أمامه كلما تقدمت به السن.

ب- عدم شعوره بالرضا بكثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها.

ت- تزايد المسؤوليات العائلية للعامل يدعوه للاستقرار وهذا لا يحفزه على كثرة التنقل.

ث- عوامل اجتماعية كالارتباط العائلي أو بالمكان مما لا يحفزه إلى تغيير موقعه الجغرافي.

ي- مستوى قدرته وخبرته تؤثر في قدرته على الحركة خاصة الانتقال المهني فكلما زادت خبرة العامل في مهنة معينة أو كلما زادت المتطلبات التخصصية لمهنة معينة، كلما ضاقت أمام العامل فرصة تغير مهنته.

٢- سهولة التميز أو التفرقة بين خدمات العمل ولو تشابهت هذه الخدمات سواء لأسباب عنصرية بسبب الجنس أو اللون أو الدين أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة...الخ.

٣- ارتباط عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم لكميات مختلفة من وقت الفراغ ولمستويات مختلفة من الدخل، أو لتأثرهم بظروف العمل نفسها ونوعيات العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة. وكذلك تأثر عرض العمل بعوامل مثل نظم التأمينات الاجتماعية والتأمينات ضد البطالة والمعاشات والإجازات...الخ. وهذا يختلف بطبيعة الحال عن حالة عرض السلع والخدمات الأخرى والذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج.

٤- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم والتغير التقني. وتنعكس أثار هذا التقدم على البطالة في سوق العمل في احد المظهرين:

- يتمثل المظهر الأول في انتشار البطالة عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، وهذا يعني إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري.

- ويتمثل المظهر الثاني في تغيير متطلبات بعض الوظائف بظهور خبرات لم تكن موجودة ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الآلة. والبطالة الناتجة في الحالة الأخيرة يمكن التقليل منها بإعادة تدريب وإعداد العمال لإكسابهم الخبرات الجديدة المطلوبة حتى يمكن إعادة وضعهم في وظائفهم في ظل متطلبتها الجديدة.

٥- سوق العمل كأي أخر، يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي، ولكن توجد الفروق التالية على جانبي الطلب والعرض فيما بين سوق العمل وأسواق السلع الأخرى:

أ- بالنسبة لجانب الطلب، بينما يعكس الطلب على المنتوج النهائي المنفعة المباشرة التي يحصل عليها المستهلك من السلعة، نجد أن طلب المنتج على خدمات العمل لا يعكس منفعة مباشرة تعود عليه من تأجير خدمات عامل معين (يلاحظ أن هذا غير صحيح في حالة الخدمات المباشرة كالأطباء والمدرسين...الخ) ولكن طلبه هذا يعتمد على الطلب السوقي على السلعة التي يساهم العامل في إنتاجها. لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق بمعنى انه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العمل في إنتاجها.

كذلك، وكما سنرى، فان الطلب على العمل يعكس مباشرة إنتاجية العامل.

ب- وبالنسبة لجانب العرض فإننا نواجه عدة حقائق لا يمكن إهمالها وهي:

أولا: العامل يبيع خدمات عمله محتفظا برأس ماله في نفسه، وتظهر هذه الحقيقة بوضوح في حالة تقديم خدمات مباشرة كالطبيب والمدرس فهو يقدم خدمة ولكن لا تنتقل خبراته إلى مشتري هذه الخدمة.

ثانيا: استحالة الفصل بين خدمات العمل (وهي كما ذكرنا السلعة محل التبادل في سوق العمل) وبين العامل الذي يقدمها، فبائع خدمة العمل عليه أن يقوم بتسليم الخدمة المباعة بنفسه فعليه أن يكون موجودا بنفسيه طوال الفترة التي يقوم فيها ببيع خدمته.

ثالثا: يتطلب تقديم وعرض قدرات متخصصة لنوعيات معينة من خدمات العمل فترة طويلـة لإعـدادها (التعليم والتدريب).

هذه الحقائق وما تسببه من مشاكل في سوق العمل تعطي أهمية كبرى لعوامل أخرى غير نقدية، فالتكاليف والأجور لم تعد العامل الأساسي المحدد لظروف عرض العمل. فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه على وقت الفراغ، كل هذه العوامل تحدد بجانب الأجور ظروف عرض العمل.

من ذلك يتبين أن للعمل خصائص معينة تميزه عن غيره من عوامل الإنتاج. وان ممارسة العامـل لنشـاطه الخدمي يؤدي إلى قيام علاقات إنسانية واجتماعية خاصة داخل العمل، كذلك فان كفاءة القوى العاملة تعتمـد على عاملي الوراثة والتنشئة بجانب مستوى التعليم والصحة، فكمية الخدمات التي يستطيع العامل تقديمها تتحـدد بنوعية دوافعه وبالجو الأسري الذي يعيش فيه وبمستوى أداء الجماعة التي يعمل معها وبنوعيـة الأهـداف الـتي غرستها في نفسه البيئة التي نشا فيها، ويترتب على ذلك أن العامل يتأثر تأثرا بالغا بعلاقات الإنتاج القائمة بينـه وبين صاحب العمل وبنوع الإدارة وباستعداد العامل النفسي، ومدى احتياجه ومدى تقبله إلى توجيه خارجي عنه لينجز عمله. كما أن نوعية علاقات الإنتاج لها تأثير كبير على مستويات الأجور والتي لا تخضع لقانون العـرض والطلب فحسب، وإنما تؤثر فيها عوامل أخرى مثل العرف، وبمفهوم العدالة كما يمليه المجتمع، وبمـا تتمتـع بـه الجماعات المختلفة من سيطرة وقوة نفوذ، ولذلك فان الاقتصادي عندما يبحث في اقتصاديات العمل لا يتوقـف عند حد التعامل مع العمل كأحد خدمات عوامل الإنتاج فحسب، ولا مع الأجور باعتبارها ثمنا فحسب، وإنمـا عليه أن يأخذ ذلك في داخل إطار الواقع الاجتماعي. فارتفاع مستويات الأجور الحقيقية يمكن العامل من السماح لأولاده بالبقاء لفترة أطوال في دور التعليم والتدريب والتأهيل المهني، وهذا يؤجل من ميعاد نـزولهم إلى ميـدان الحياة العملية. وكما تتأثر مستويات الأجور بحجم الفائض في عرض العمل فإنها تؤثر في نفس الوقت على البنـاء الاجتماعي ومن ثم على الدور المتزايد للاتحادات العمالية(١).

---

(١) نفس المرجع، ص١٨.

المبحث الثالث: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة.

هناك عدة مدارس اقتصادية اهتمت بدراسة سوق العمل والبطالة، بحيث أنشئت عدة نظريـات في هـذا الموضوع. ومن بين أهم هذه النظريات: النظرية الكلاسيكية، النظرية الكي ية، والنظريات الحديثة.

المطلب الأول: سوق العمل والبطالة عند الكلاسيك.

ينطلق التحليل الكلاسيكي لسوق العمل من خمس فرضيات أساسية، نلخصها فيما يلي[١]:

- التجزء (Atomicité): لا يستطيع أحد العارضين للعمل أو الطالبين له أن يؤثر على السوق، بمعنى أن الكل يساهم في تحديد مستوى التوازن.

- التجانس: ميزات العرض هي نفس ميزات الطلب، أي أن المنافسة تتوقف على السعر.

- حرية الدخول إلى السوق: لا يوجد ما يعيق (إعاقة قانونية، مالية، تقنية...) دخول عارضـين جـدد أو طالبين جدد للعمل.

- الشفافية: هناك علم كاف بمجريات السوق، بحيث لا يحتاج كل من العارض أو الطالب للعمل وقتا معينا أو تكلفة معينة حتى يتحصل على المعلومة، أي الأجر الذي يدفعه طالب العمل هو نفس الأجر الذي يرغـب عارض العمل الحصول عليه.

- الحركة: لا يقتصر التشغيل على نوع معين من العمل ونوع معين من النشاط ولا على منطقة معينـة دون أخرى.

الفقرة الأولى: سوق العمل عند الكلاسيك[٢].

يتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر والطلب عليه في السوق الخاصة به. سندرس كلا منها على حدة، ثم نقابلها لنصل إلى وضع التوازن.

---

[١] Arthuis Patrick Muet Pierre Alain, Théories du chômage , Economica, Paris, 1995, P13.

[٢] د. محمد الشريف ايلمان، محاضرات في الاقتصاد الكلي، منشورات برتي، الجزائر، ص ٩٧- ١٠٦.

١- عرض العمل.

يصدر عرض العمل عن العمال (أو عن العائلات). وفي رأي الكلاسيك، يرتبط عرض العمل ايجابيا بمعدل الأجر الحقيقي، ويعني معدل الأجر الحقيقي من وجهة نظر العمل: القوة الشرائية للأجر الاسمي أو النقدي. هكذا، فإذا رمزنا إلى معدل الأجر الاسمي بالرمز (W)، والى مستوى الأسعار العام بـ الرمز(P)، والى معـدل الأجـر الحقيقي بالرمز(w)، فان هذا الأخير يتحدد كما يلي: $w = W/P$

أما دالة عرض العمل فتكون على الشكل: $Ls= Ls\ (w) = Ls\ (W/P)$

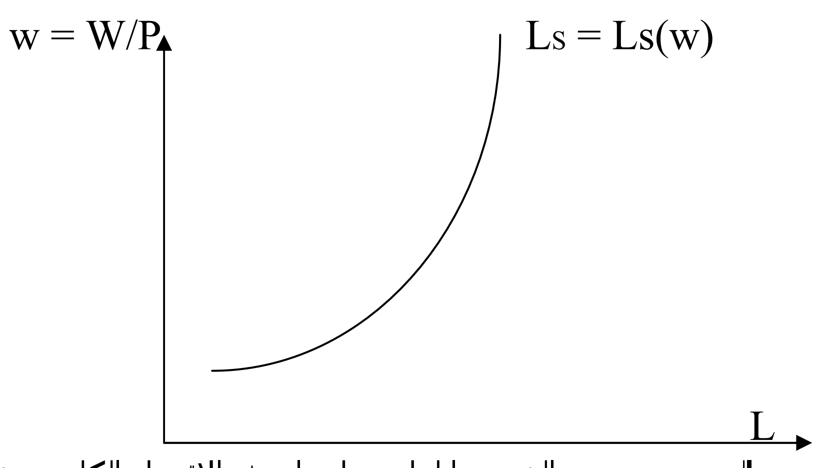
والعلاقة بين عرض العمل (Ls) ومعدل الأجر الحقيقي (w) ايجابية كما قلنا، أي أن:

$$Ls' = dLs/dw > 0$$

إذا فرضنا بان الدالة المعنية مستمرة وقابلة للاشتقاق.

يمكن الآن أن نمثل بيانيا هذه الدالة كما يلي:

الشكل رقم (٠٣): منحنى عرض العمل عند الكلاسيك.



المصدر: د. محمد الشريف ايلمان، محاضرات في الاقتصاد الكلي، منشورات برتي، ص٩٨.

نلاحظ أن هذا المنحنى يشبه منحنى عرض أية سلعة، معبرا عن العلاقة الطردية بين الكمية المعروضة من هذه السلعة وسعرها، أي، فيما يخصنا هنا، بين كمية العمل (عدد العمال، عدد الساعات...) ومعدل الأجر الحقيقـي (للعامل أو لساعة عمل...). ترتكز هذه العلاقة على فرضيتين أساسيتين.

تفيد الفرضية الأولى:

بان العمال غير معروضين لظاهرة الخداع النقدي، وهي فرضية تنبثق عن فرضية أخرى تتمثـل في كـون النقد، حسب تصور الكلاسيك، حياديا.

يفهم من هذا أن تغير معدل الأجر الاسمي لا يؤثر إطلاقا في سلوك عارضي العمل إذا تغير مستوى الأسعار العام بنفس النسبة وفي نفس الاتجاه، وذلك لان القوة الشرائية للدخل الجديد تظل ثابتة.

وتفيد الفرضية الثانية:

بان العمال يعرضون خدماتم باحثين عن تعظيم دخولهم، وذلك في سوق تسودها المنافسة الحرة الكاملـة. تنبثق هذه الفرضية من قاعدة تعظيم المنفعة أو الخيار بين الراحة والتفسح وبذل الجهد للحصـول علـى دخـل، وبالتالي على مواد الاستهلاك (حاضرا، أو مستقبلا نتيجة للادخار).

وبعبارة أخرى، عندما يعرض العمال خدماتم، فإنم ينقصون من استهلاكهم للراحة من اجل زيـادة في الدخل. وتطبيقا لمبدأ تناقص المنفعة الحدية، سواء بالنسبة للدخل أو استهلاك الراحة من جهة، ولتزايـد التعـب الحدي للعمل أو عدم الرغبة في العمل من جهة أخرى، فان زيادة عرض العمل لا يمكن أن تحصل إلا إذا ارتفـع معدل الأجر الحقيقي.

هكذا، فكلما أريد الحصول على مقدار عرض اكبر لعنصر العمل، كلما تطلب ذلك معدل اجر حقيقـي أعلى وذلك لتعويض انخفاض رغبة العمال في العمل، وانخفاض المنفعة الحدية لدخولهم، في نفس الوقـت الـذي ترتفع فيه المنفعة الحدية للراحة.

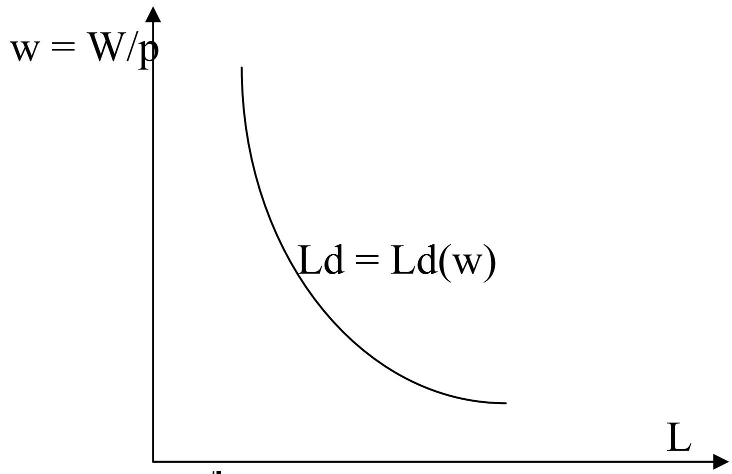
٢- الطلب على العمل.

يصدر الطلب على العمل عن المنتجين، وهو يرتبط بمعدل الأجر الحقيقي، مثل ما هـو الشـأن بالنسـبة للعرض، ولكن بعلاقة عكسية، أي أن: $L_d = L_d(w) = L_d(W/P)$

وإذا قبلنا فرضية استمرارية هذه الدالة وقابليتها للاشتقاق، يكون لدينا: $L_d' = dL_d/dw<0$

يمكن رسم هذه الدالة في شكلها العام كما يلي:

الشكل رقم (٠٤): منحنى الطلب على العمل عند الكلاسيك.



نفس المصدر: ص١٠١.

نلاحظ أن منحنى الطلب على اليد العاملة يشبه منحنى الطلب على أية سلعة، ويعبر عن العلاقة العكسية بين الكمية المطلوبة (عدد العمال، عدد ساعات العمل...) وسعرها (معدل الأجر الحقيقي للعامل أو لساعة عمل).

يرتكز الاستدلال الكلاسيكي في هذا الحال على السلوك العقلاني للمنتج الفردي في سوق تسوده المنافسة الحرة الكاملة، والمرتكز على قاعدة تعظيم الربح. يتم الاستدلال بالمقارنة بين الإنتاجية الحدية للعمل (بالقيمة السوقية) وتكلفة وحدة العمل الأخيرة (معدل الأجر الاسمي).

فإذا فرضنا بان (P) هو سعر الإنتاج، فان قيمة الإنتاجية الحدية للعمل تكون: $P.(dY/dL)$

يتحقق شرط توازن المنتج في سوق العمل عندما يتساوى مردود الوحدة الأخيرة من العمل، أو الإنتاجية الحدية للعمل، بتكلفتها أو بمعدل الأجر: $P.(dY/dL) = W$

وطالما بقيت الإنتاجية الحدية اكبر من معدل الأجر: $P.(dY/dL)>W$

فانه يمكن للمنتجين زيادة طلبهم على العمل لأنم يحققون ربحا إضافيا موجبا مقداره:

$$P.((dY/dL)-W) >0$$

وإذا طبقنا هذا الاستدلال الجزئي على الاقتصاد ككل، حيث يكون (P) مستوى الأسعار العـام و(Y) حجم الدخل الحقيقي الكلي، فان شرط التوازن يكون كالتالي: $W= P.(dY/dL)$ معبرا عنه بالقيمة الاسمية.

أو $w= W/P = (dY/dL)$ معبرا عنه بالقيمة الحقيقية.

ونظرا لكون الإنتاجية الحدية الحقيقية للعمل (وهو العنصر المتغير الوحيد في ظل فرضية الفتـرة القصـيرة الأجل) متناقصة: $(Y_L)'' = (d^2Y/d^2L)<0$

فان أية زيادة في الطلب على العمل يستلزم انخفاضا في معدل الأجر الحقيقي، وهذا حـتى نحـافظ علـى التوازن، وهو الوضع الوحيد الذي تحترم فيه قاعدة تعظيم الربح.

هكذا يمكن اشتقاق دالة الطلب على العمل من الإنتاجية الحدية العينية للعمل. وبالضبط، فان منحنى الطلب على العمل ما هو إلا منحنى هذه الإنتاجية: $L_d = (dY/dL)$

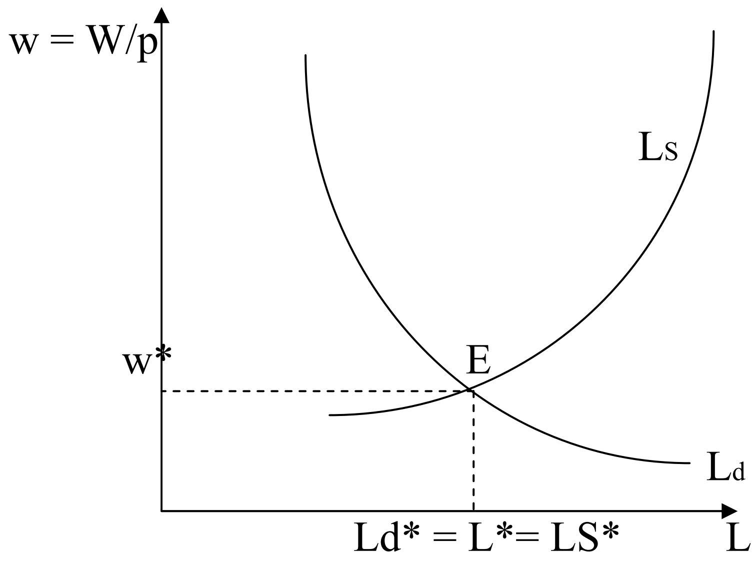
٣- توازن سوق العمل.

بإمكاننا الآن دراسة توازن سوق العمل مستعملين المعلومات السابقة المتعلقة بدالتي عرض العمل والطلـب عليه.

يجب أن نلاحظ أولا بان الفرضيات المعتبرة فيمل سبق: المنافسة الحرة والسعي وراء تحقيق اكـبر ربـح أو دخل (أو متعة) تقتضي بان لا يكون هناك إلا حل واحد لتوازن سوق العمل. يتم التوازن عندما يتساوى عـرض العمل (L_s*) مع الطلب عليه (L_d*)، ويتحدد في ذات الوقت معدل الأجر الحقيقي (w*) الذي يقبله كـل من العمال والمنتجين.

ويمكن توضيح ذلك بيانيا كما يلي:

الشكل رقم (٠٥): منحنى توازن سوق العمل عند الكلاسيك.



نفس المصدر: ص١٠٥.

يتحدد توازن سوق العمل عندما يتقاطع المنحنيان الممثلان لدالتي عرض العمل والطلب عليه، أي عند النقطة (E)، بالإضافة إلى ذلك، يكون هذا التوازن توازن الاستخدام الكامل.

والسؤال الذي يجب طرحه الآن هو كيف تتم عملية التوازن.

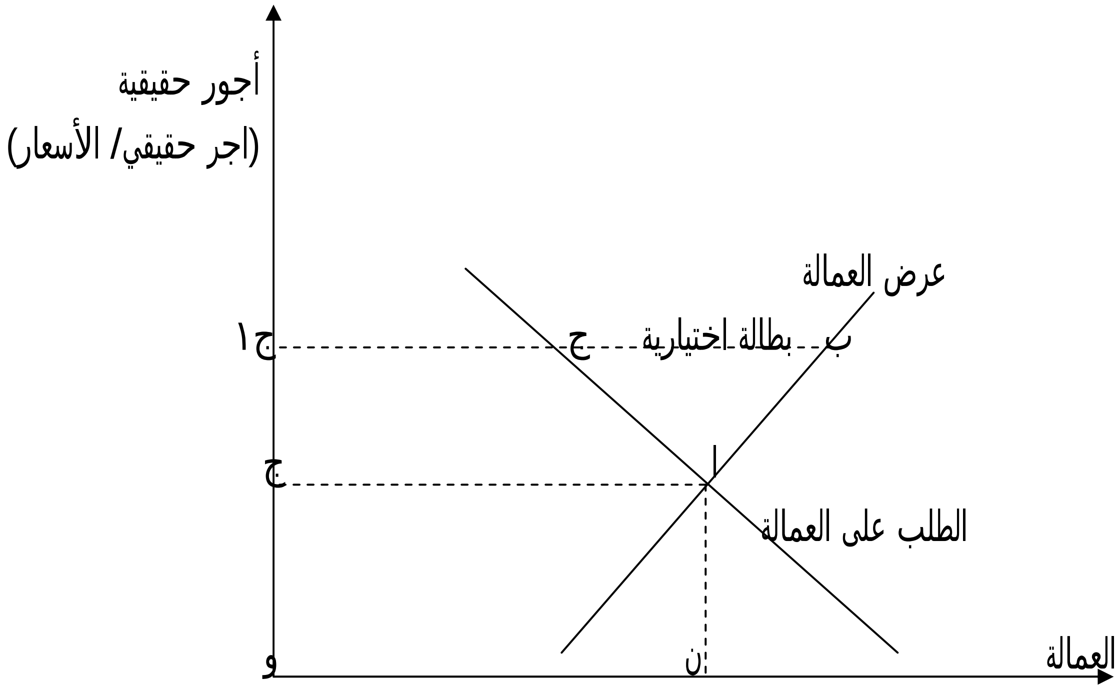
الجواب الكلاسيكي بسيط جدا: إن آلية السوق المبنية على قابلية معدل الأجر الحقيقي للتغير نحو الارتفاع إذا كان الطلب على العمل اكبر من عرضه ($L_d>L_s$) أو نحو الانخفاض في الحالة المعاكسة ($L_d<L_s$)، تضمن ذلك وبكل سرعة.

الفقرة الثانية: البطالة عند الكلاسيك.

يرى الكلاسيك كما سبق وذكرنا أن الاقتصاد القومي يتوازن دائما عند مستوى التوظف أو العمالة الكاملة، وبالتالي فانه لا مجال لوجود بطالة وفقا للنموذج الكلاسيكي، ومع ذلك يرى الكلاسيك انه إذا وجدت بطالة فإنها بطالة ستكون بطالة اختيارية بمعنى أن الأفراد هم الذين يضعون أنفسهم وبمحض إرادتهم في وضع لا يقبلون فيه الأجر السائد في السوق. ويرى الكلاسيك أن السبب الأساسي في وجود هذا النوع من البطالة

الاختيارية هو عدم مرونة الأجور النقدية، أو بعبارة أخرى جمود الأجور في الاتجاه اا ولي ويمكن تفسـير ذلـك بالاستعانة بالشكل البياني التالي[1]:

الشكل رقم (٠٦): تفسير البطالة عند الكلاسيك.



المصدر: د. محمد فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٤، ص٢١٧.

في الشكل البياني السابق يتحدد مستوى العمالة التوازني (ن) عندما يتقاطع كل من منحنى الطلـب علـى العمالة ومنحنى عرض العمالة في النقطة التوازنية (ا)، كما تحدد لنا أيضا مستوى الأجر الحقيقي التوازني (ج)، فإذا افترضنا وجود نقابات عمالية قوية رأت أن هذا الأجر التوازني هو اجر منخفض نسبيا، ومـن ثم قامـت برفـع الأجور النقدية ومع ثبات مستوى الأسعار ترتفع الأجور الحقيقية إلى المستوى (ج١) وهو أعلى من الأجر الحقيقي التوازني (ج)، وهنا تنشا بطالة اختيارية تقدر بالمسافة (ب ج) حيث يكون عرض العمالة اكبر من الطلب علـى العمالة.

---
[1] د. محمد فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٤، ص ٢١٦.

ويرى الكلاسيك أن عدم مرونة الأجور النقدية في الاتجاه الـ ولي هو السبب في نشأة مثل ذلك النوع من البطالة الاختيارية، حيث إذا وافقت النقابات العمالية على تخفيض الأجور النقدية فان البطالة الاختيارية سوف تختفي وسنعود مرة أخرى للوضع التوازني عند مستوى العمالة الكاملة[1].

وثمة عوامل تدعوا الكلاسيك إلى إنكارهم للبطالة الإجبارية رغم أن الحقيقة أن هناك أعداد من المتعطلين يرغبون في العمل ويقدرون عليه لكنهم لا يحصلون على فرصة العمل ومنها[2]:

١- تعرض كمال السوق لتشوهات من جانب نقابات العمال بالذات تحول دون حرية الأجور في الانخفاض إلى مستوياتها التنافسية نظرا لمساومة ممثلي العمال بشان أجورهم، أما لو كانت ثمة منافسة خالصة بين العمال لانخفضت الأجور تحت ضغط البطالة حتى يتحقق توظيف جميع الراغبين في العمل.

٢- إضعاف القوى التنافسية في سوق العمل من خلال قوانين الحد الأدنى للأجور والتامين ضد البطالة والإعانات للفقراء والمساومة الجماعية، حيث أدت هذه الأمور إلى رفض العمال للأجور المنخفضة التي لا تسمح بمستوى معيشي معقول، وتنتهي المدرسة الكلاسيكية إلى انه ما دامت البطالة غير الاحتكاكية سببها أن الأجور عالية فعلاجها يتمثل في تخفيض الأجور وهكذا فان جمود الأجور المتمثل في تحديد معدل الأجر النقدي عند مستوى مرتفع ومنعه من الانخفاض هو السبب الوحيد الذي يؤدي إلى حدوث البطالة، فالنموذج الكلاسيكي نموذج للتوظيف الكامل بافتراض توافر المرونة وعدم الجمود في معدلات الأجور النقدية الأمر الذي سيؤدي إلى حدوث تغيير كاف وفي الاتجاه المناسب في معدلات الأجور الحقيقية بما يساعد الوصول إلى التوظيف الكامل.

---

[1] نفس المرجع، ص ٢١٧.

[2] د. احمد ملوخية، الاقتصاد الكلي، مكتبة بستان المعرفة لطبع ونشر وتوزيع الكتب، الإسكندرية-مصر،٢٠٠٤، ص٨٩.

المطلب الثاني: سوق العمل والبطالة عند كي .

سندرس في هذا المطلب سوق العمل عند كي في الفقرة الأولى والبطالة عند كي في الفقرة الثانية.

الفقرة الأولى: سوق العمل عند كي .

تتطلب دراسة توازن سوق العمل دراسة كل من دالة الطلب على العمل ودالة عرضه، ثم مقابلتهما لتحديد حجم العمل (المطلوب والمعروض) ومعدل الأجر التوازنيين[1].

١ - دالة الطلب على العمل.

من الملاحظ أن كي لا يختلف عن النيوكلاسيك فيما يتعلق بدالة الطلب على العمل. فعلا، يقبل كي فرضية المنافسة الكاملة والتي يسعى في إطارها المنتجون إلى تحقيق هدف تعظيم الربح تحت قيد دالة الإنتاج.

نموذج الدالة المعتبر هو نفس النموذج المستخدم في النظرية الكلاسيكية لمدى القصير، وله نفس الخصائص:

$Y=F(L)$ مع كون $dF(L)/dL>0$ و $d^2F(L)/dL^2< 0$

بموجب فرضية المنافسة الكاملة، تكون الأسعار معطاة، أي لا يمكن لأي منتج على انفراد أن يتلاعب بالأسعار. وقاعدة التوازن في هذه الحالة هي أن المنتج يستمر في إنتاج وعرض كميات إضافية من سلعته حتى تتساوى التكلفة الحدية لهذه السلعة مع الإنتاجية الحدية بالقيمة. تتمثل التكلفة الحدية في معدل الأجر الاسمي (W) . أما قيمة الإنتاجية الحدية فما هي إلا الإنتاجية الحدية العينية للعمل في السعر السوقي (P) السلعة المنتجة:

$$P.dF(L)/dL$$

شرط توازن المنتج إذن هو: $P.dF(L)/dL = W$

يمكن كتابة هذه الصيغة في شكل حقيقي. $dF(L)/dL = W/P$

أي أن المنتج يستمر في الطلب على العمل حتى تتساوى إنتاجية العمل الحدية العينية بمعدل الأجر الحقيقي.

---

[1] د. محمد الشريف ايلمان، مرجع سابق، ص ٢٧٦- ٢٩١.

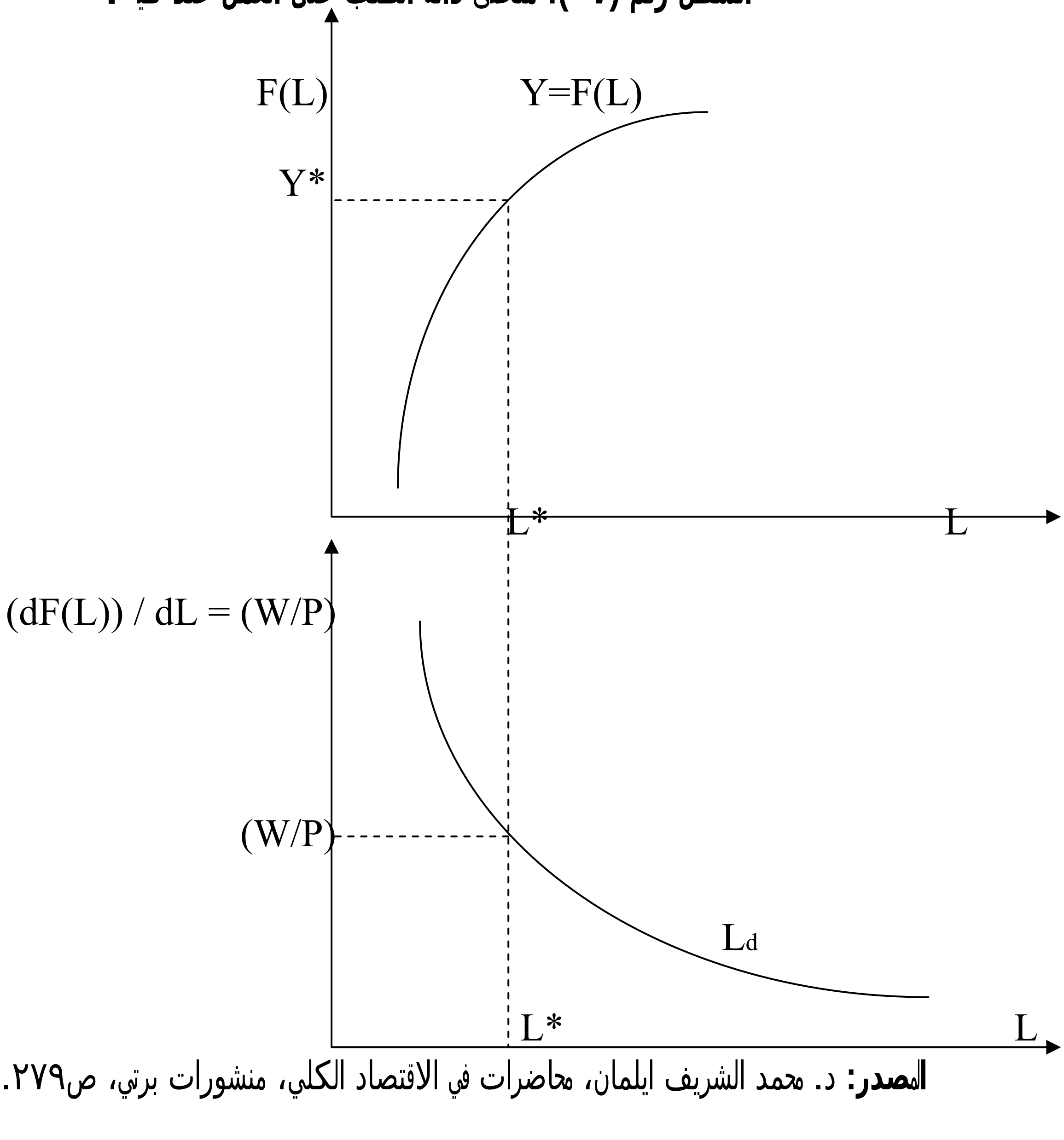
تمثل العلاقة السابقة إذن دالة الطلب على العمل، وهي مشتق دالة الإنتاج. وإذا قبلنا الفرضية القائلة بـ ان الاستدلال الذي يصح على المنتج الفردي يمكن تطبيقه على المستوى الكلي، فانه يمكن اعتبار إمكانية تعميم الدالة الجزئية السابقة لحصول على الدالة الكلية التي تكون لها نفس الخصائص.

نكتفي بالملاحظة هنا بأنه من خصائص هذه الدالة أنا مستمرة، رتيبة ومتناقصة ،مما يمكننا من الاتخاذ بمقلوبا لكتابة دالة الطلب على العمل في الشكل: $L_d = \grave{F}^{-1}(W/P)$

مع كون: $d\,\grave{F}^{-1}(W/P) / (\, d(W/P)) < 0$.

والذي يعبر جبريا عن المنحنى السفلي من الرسم البياني التالي:

الشكل رقم (٠٧): منحنى دالة الطلب على العمل عند كينز.



المصدر: د. محمد الشريف ايلمان، محاضرات في الاقتصاد الكلي، منشورات برتي، ص٢٧٩.

يفيدنا المنحنى وصيغته الجبرية بان الإنتاجية الحدية متناقصة، وان العلاقة بين الطلب على العمل من طـرف المنتجين ومعدل الجر الحقيقي سالبة، تماما كما هو الشأن بالنسبة للدالة النيوكلاسكية.

لننتقل الآن إلى دالة عرض العمل الكيـ ية.

٢- دالة عرض العمل :

إذا كانت دالة الطلب على العمل الكيـ ية لا تختلف عن دالة الطلب على العمل النيوكلاسكية، فالأمر غير ذلك بالنسبة لدالة عرض العمل.

إن كيـ يستخدم نفس النموذج الأساسي الذي يستخدمه النيوكلاسيك (بحث العامـل، وبالتـالي كـل العمال، على تعظيم الدخل...)، ولكن باختلافين أساسين وهما:

ا- الاختلاف الأول: يتمثل في **نوع معدل الأجر المعتبر.**

بينما يفترض النيوكلاسيك بان عرض العمل يتحدد بمعدل الأجر الحقيقي (W/P) ، يعتبر كـيـ أن مـا يحدد هذا العرض هو معدل الأجر الاسمي (w) .

ب- الاختلاف الثاني: بين موقف كيـ وموقف النيوكلاسيك يتعلق بوضع معـدل الأجـر. يعتـبر النيوكلاسيك بان معدل الأجر الحقيقي مرن، أي انه يتغير وذالك نحو الارتفاع ونحو الانخفاض، أما كيـ فانه يرى بان معدل الأجر الاسمي غير مرن نحو الانخفاض، وبشكل أدق يفرض أن هناك حدا أدنى لمعدل الأجـر الاسمي لا يمكن أن ينخفض إلى اقل منه وإلا لا يوجد أي عامل يقبل عرض خدماته.

فالكيـ يون يعتبرون بان دالة عرض العمل ليست تابعة لمعدل الأجر الحقيقي بل لمعدل الأجر الاسمـي مـع الاحتفاظ بفرضية عدم مرونة معدل الأجر الاسمي نحو الانخفاض، ابتدءا من حد أدنى له.

وهكذا، يمكننا إعادة صياغة دالة عرض العمل كما يلي: $Ls = Ls(W/P)$

مع الشروط التالية:

- من اجل مستوى أسعار عام مثل (P0)، يوجد حد أدنى لمعدل الأجر الاسمي (W'').

- إذا كان معدل الأجر الاسمي السائد (W1) بحيث: $(W1/P0) > (W''/P0)$

نكون في الجزء المتصاعد من المنحنى الممثل لدالة عرض العمل، والذي لا يختلف في شيء عن منحنى الدالـة الكلاسيكية.

وإذا كان معدل الأجر السائد (W2) بحيث: $W2/P0 = W''/P0$ أي $(W2=W'')$، نكون في الجزء الأفقي (أي غير المرن) للدالة.

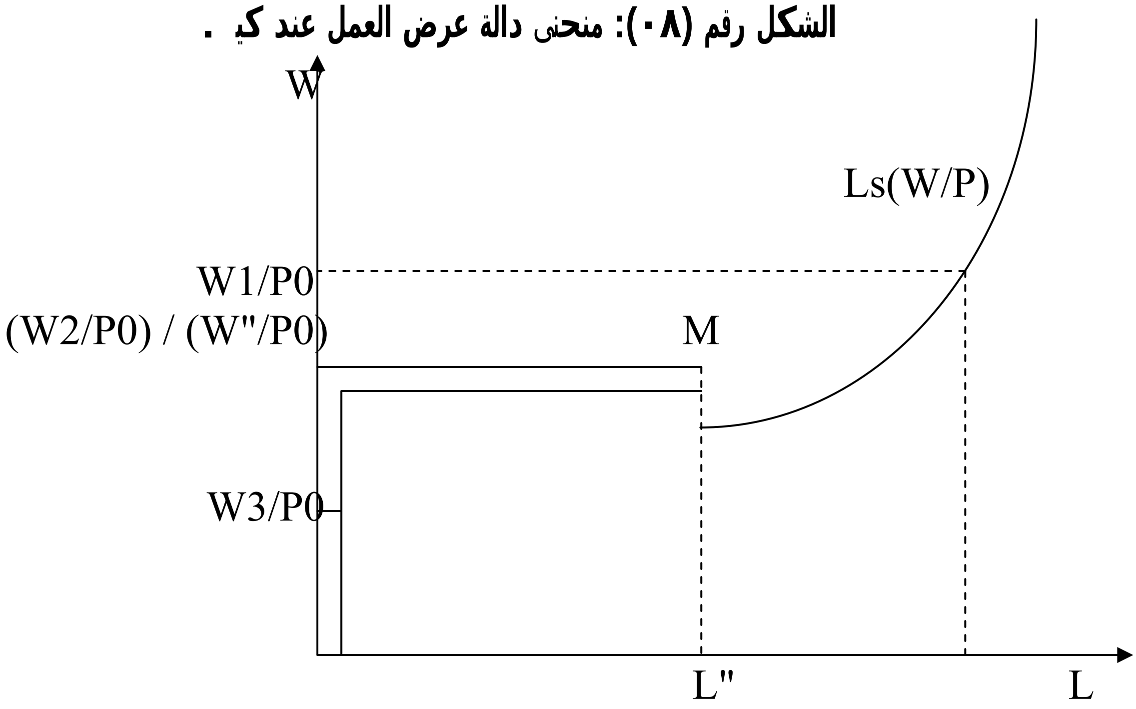
- أما إذا كان معدل الأجر الاسمي السائد (W3) بحيث: $W3/P < W''/P0$

أي أن: $(W3 < W'')$

يكون عرض العمل معدوما.

أما المنحنى الممثل للدالة فانه ينطبق على المحور العمودي، مثل ما يبينه الشكل التالي.

الشكل رقم (٠٨): منحنى دالة عرض العمل عند كينز.



نفس المصدر: ص٢٨٨.

هذه هي الدالة يمكن تلخيصها فيما يلي:

$Ls = Ls(W/P)$ إذا كان $W'' < W$

$0 < Ls < L''$ إذا كان $W'' = W$

$Ls = 0$ إذا كان $W'' > W$

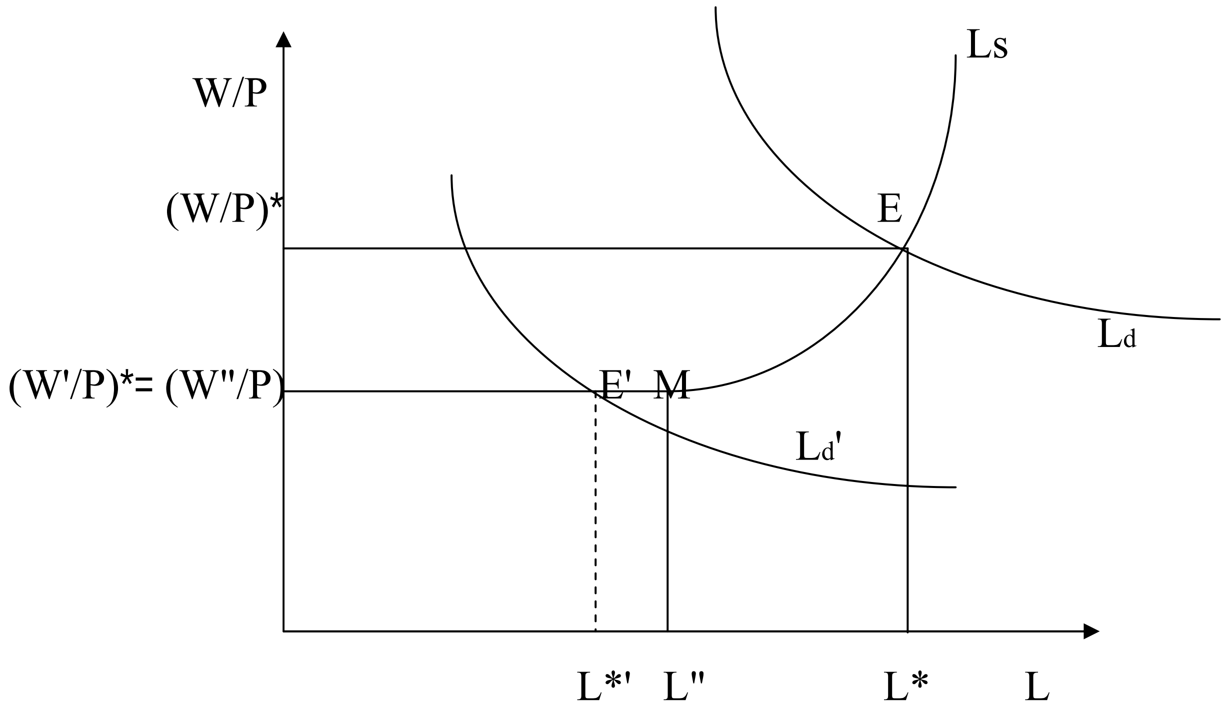
٣- توازن سوق العمل.

يمكننا الآن أن ندرس توازن سوق العمل والذي يتحقق عندما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه:

$$Ls(W/P) = L_d(W/P)$$

والرسم البياني التالي يبين ذلك.

الشكل رقم (٠٩): منحنى توازن سوق العمل عند كي .



نفس المصدر: ص٢٨٩.

نعلم أن وجود الحد الأدنى لمعدل الأجر الاسمي يجعل حجم العمل الأقصى المعروض ("L) عندما يكـون معدل الأجر الاسمي السائد ("W = W). وإذا ما تعدى حجم الطلب هذا المستوى ("L)، فلابد من رفع هذا

المعدل . هكذا، فرضنا بان توازن سوق العمل، في حالة أولى، يكون في المنطقة المتصاعدة. وعنـد النقطـة (E) يتحدد حجم الطلب وحجم عرض العمل وكذلك معدل الأجر الاسمي والحقيقي للتوازن.

ومن اجل مستوى أسعار عام (P)، يكون حجم العمل ومعدل الأجر الاسمي والحقيقي لتوازن كما يلي:

$$(W''/P) < (W^*/P) \qquad W'' < W^* \qquad L'' > L^*$$

لنفترض الآن حالات أخرى، بحيث يكون الطلب على العمل اقل من الحجم المعروض: $L'' > L_d'$

يؤدي انخفاض الطلب على العمل إلى انخفاض معدل الأجر الاسمي، ولكن إلى مستوى لا يتعدى مسـتوى الحد الأدنى (W''). هكذا، يكون توازن سوق العمل بحيث يتحدد حجم العمل ومعدل الأجر التوازنيين:

$$L'^* < L''، W'' = W'^*$$

من الملاحظ أن هذا التوازن هو الاستخدام غير الكامل، وحجم البطالة غير الإرادية يقاس بالفرق:

$$L'' - L'^*$$

والبطالة غير الإرادية تعني بان هناك عددا من العمال مستعدين لقبول معدل الأجر السائد، ولكن المشاريع الإنتاجية تطلب حجما اقل، أي أن الرفض يصدر عن المنتجين وليس عن العاملين، ولكن هذا الرفض يفسر بدوره بعدم مرونة معدل الأجر الاسمي نحو الانخفاض. ونظرا لهذا يفقد سوق العمل كل إمكانية التصحيح الذاتي الـتي تمكنه من العودة إلى توازن الاستخدام الكامل.

الفقرة الثانية: البطالة عند كينز.

لقد هاجم كينز النظرية الكلاسيكية في كتابه المعنون (النظرية العامة للاستخدام والفائدة والنقود) الـذي صدر عام ١٩٣٦ من ثلاثة منطلقات رئيسية موجهة بشكل خاص نحو مشكلة البطالة[1].

---

[1] د. نزار سعد الدين العيسى- د. إبراهيم سليمان قطف، مرجع سابق، ص١٤٥.

١- البطالة في اقتصاد السوق:

المنطلق الأول هو اعتقاد كينز بان اقتصاد السوق الحر لا يتوجه بشكل تلقائي نحو التوازن الذي يحقق الاستخدام الكامل كما يعتقد الكلاسيكيون، وان حالة التوازن قد تستقر عند مستوى إنتاج كلي يقل كثيرا عن المستوى المطلوب لتحقيق الاستخدام الكامل. وهذا يعني أن اقتصاد السوق يعاني من نقصين أساسيين لا يمكن أن يعالجان تلقائيا وهما:

ت- احتمال وقوع هذا الاقتصاد في فترات كساد متواصلة ومزمنة كما حصل في الثلاثينات من القرن العشرين.

ث- إن هذا الاقتصاد غير مستقر بطبيعته، ولذلك فان حالة الاستخدام الكامل هي حالة نادرة إذا ما تحققت فإنا قد لا تدوم لفترة طويلة وسرعان ما يعود الاقتصاد إلى مستوى إنتاج يقل عن مستوى الاستخدام الكامل، نتيجة للتغيرات الحاصلة في الأسواق وانتقالها من حالة توازن إلى حالة توازن أخرى. أي أن التقلبات الاقتصادية هي سمة دائمة لاقتصاد السوق.

٢- أسباب البطالة:

إن السبب الرئيسي في النظرية الكينزية هو عدم كفاية الطلب الكلي، أي النقص في الإنفاق على السلع والخدمات، بحيث لا يكفي لعمل الاقتصاد بكامل طاقاته الإنتاجية التي لا تتغير في الأمد القصير.

٣- معالجة البطالة:

يتبع من الفقرة (٢) أعلاه أن معالجة البطالة لا يمكن أن تتم إلا بزيادة الطلب الكلى (النفاق الكلى)، وان أفضل طريقة لذلك في فترات الكساد أو الركود الاقتصادي هي زيادة الإنفاق الحكومي عندما يكون الاقتصاد الكلى في حالة توازن وكساد في آن واحد.

وبذا وضع كينز مسؤولية معالجة البطالة على عاتق الحكومة وبخاصة أن التوجه الكلاسيكي التلقائي للاقتصاد نحو الاستخدام الكامل لم تحدد له فترة زمنية محددة، وان هذه الفترة قد تطول لعدة سنوات إذا لم تتخذ

الحكومة الإجراءات اللازمة لمعالجة ذلك بالتدخل المباشر في الحياة الاقتصادية وزيادة الإنفاق الحكومي بالدرجـة التي تساعد على انتشال الاقتصاد من دوامة الكساد الاقتصادي، وإنقاذ العمال من البطالة والجوع خـلال فتـرة قصيرة مما يستوجب عدم الانتظار طويلا لحين انخفاض الأسعار والأجور وتحقيق التكيف التلقائي للاقتصاد في المد البعيد. وعندما سئل عن أسباب عدم الانتظار والتسرع في التدخل الحكومي أجاب كينز "في الأمد البعيد سنموت جميعا".

إن المنطلقات الثلاثة التي هاجم بها كينز النظرية الكلاسيكية لم تكن صادرة عن اعتبارات إيديولوجية خاصة بكينز وإنما استندت إلى نظرة جديدة وأسس نظرية للعرض الكلى تختلف اختلافا جذريا عن النظرية الكلاسيكية .

ومما سبق، نستنتج أن كينز له الفضل في توضيح مفهوم البطالة الإجبارية النتيجة عن قصور الطلب الكلـي الفعال، ولهذا تسمى البطالة الإجبارية وفقا لهذا التحليل أحيانا بطالة قصور الطلب.

المطلب الثالث: النظريات الحديثة لسوق العمل والبطالة.

ظهر عدد من النظريات الحديثة تناولت النظريات السابقة بالتطوير والتعديل من خلال إدخال فروض أكثر واقعية حتى تصير أكثر قدرة على تفسير تلك الظواهر الحديثة، ولعل من أهم هذه النظريات:

- نظرية اختلال التوازن (الفقرة الأولى).
- النظرية النقدية (الفقرة الثانية).
- نظرية البحث عن العمل (الفقرة الثالثة).
- نظرية تجزئة سوق العمل (الفقرة الرابعة).

الفقرة الأولى: نظرية اختلال التوازن.

ظهرت هذه النظرية على يد الاقتصادي الفرنسي E. Malinvaud كمحاولة لتفسير معدلات البطالـة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات، ويرتكز تحليله للبطالة على سوقين اثنين همـا: سـوق العمـل وسوق السلع. وتبني هذه النظرية فرض جمود الأسعار والأجور في الأجل القصير، ويرجع ذلك إلى عجزها عـن

التغيير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المنشود، ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة الاختلال متمثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب، مما يقود إلى البطالة الإجبارية. ولا تقتصر النظرية على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل، وإنما تسعى أيضا لتحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع، إذ يمكن أن ينتج عنه نوعين من البطالة هما[1]:

النوع الأول:

يتميز بوجود فائض في عرض العمل عن طريق الطلب عليه، ويترتب على ذلك عدم قيام أصحاب العمل أو رجال الأعمال بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج لا يمكنه، وهو ما يتطابق مع التحليل الكينزي.

النوع الثاني:

في هذه الحالة تقترن البطالة في سوق العمل بوجود نقص في المعرضون للسلع عن الطلب عليها، وتكون أسباب البطالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع المستخدمين إلى عدم زيادة كل من عرض السلع ومستوى التشغيل بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات. وهو ما يتطابق والتحليل الكلاسيكي.

والجديد في هذه النظرية، استخدامها لنفس إطار التحليل في تفسير كل من البطالة الكلاسيكية والبطالة الكينزية. وهذا يعني أن نوع البطالة وأسبابها ليست من الثوابت في أي نظام اقتصادي، وإنما يتوقف الأمر على طبيعة الاختلالات التي تعاني منها الأسواق المختلفة. فمثلا ترجع البطالة –غير الاحتكاكية- في الدول المتقدمة إلى سبب واحد في الحالتين وهو انخفاض مستوى الإنتاج، ويعود ذلك إلى الانخفاض في معدل ربحية الاستثمارات وفقا للنظرية الكلاسيكية، أما سببه وفقا للنظرية الكينزية فهو عدم كفاية الطلب الكلي.

وعلى الرغم من القبول المنطقي لهذه النظرية في تفسير البطالة، إلا انه يوجه إليها عديدا من الانتقادات أهمها[2]:

---

[1] د. دانيال ارنولد، ترجمة د. عبد الأمير شمس الدين، تحليل الأزمات الاقتصادية للامس واليوم، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ١٩٩٢، ص. ص ٢٠٧. ٢٠٩.

[2] د. علي عبد الوهاب نجا ، مرجع سابق، ص ٣٤ . نقلا عن ياسين محمود فؤاد، اثر برنامج الإصلاح الاقتصادي على التضخم والبطالة في مصر، ص٢٨.

١- أنا تقتصر على تحليل البطالة في الفترة القصيرة فقط، ولا توضح أسبابا واستمرارها في الأجل الطويل.

٢- افتراض تجانس عنصر العمل، الأمر الذي يعني إما أن تكون البطالة كي ية أو كلاسيكية. وهذا لا يعكس الواقع، حيث توجد أنواع مختلفة من عنصر العمل، ومن ثم، يمكن أن يتزامن نـوعي البطالة معا، الأمر الذي يؤدي إلى تعارض الحل المقترح لعلاج البطالة الكي ية مع الحل المقترح لعلاج البطالة الكلاسيكية، حيث أن السياسة الملائمة لعلاج البطالة الكي ية هي سياسة ماليـة توسعية تدف إلى زيادة الطلب الكلي – من خلال زيادة الإنفاق الحكومي أو الأجور بـدف زيادة الاستهلاك- ولكن ذلك سوف يؤدي إلى زيادة حجم البطالة الكلاسيكية نظرا لتنـاقص معدل ربحية الاستثمارات بدلا من زيادتا. كما أن علاج البطالة الكلاسيكية يتم من خـلال خفض الأجور، الأمر الذي يترتب عليه انخفاض الدخول، ومن ثم، الاستهلاك، وبالتالي، خفض الطلب الكلي، مما يزيد من حدة البطالة الكي ية. وبالتالي، فان هذه النظرية لا تقدم السياسات الاقتصادية الواجب إتباعها لعلاج مشكلة البطالة نظرا لوجود النوعين من البطالة أنيا.

الفقرة الثانية: النظرية النقدية[1].

يعتبر M. Friedman وأنصاره من مؤسسي المدرسة النقدية، وما يجمع أنصار هذه النظرية هو الأهمية البارزة للنقود ودورها في الاقتصاد القومي. حيث أن التقلبات التي تحدث في مستويات الدخل والناتج والتوظيف سواء بزيادة أو نقصان يكون سببها هو تغيرات عرض النقود.

وأرجعت هذه النظرية حدوث البطالة إلى عوامل نقدية وعلاجها يتم وفق أدوات السياسة النقدية، فمـثلا نفرض أن البنك المركزي قام بإتباع سياسة نقدية توسعية (زيادة عرض النقود)، وذلك بشراء سـندات حيـث يصبح الأفراد يملكون نقودا أكثر لبيعهم للسندات، وبالتالي فان إنفاقهم على الأوراق المالية أو الأصول العينية مثل (العقارات، الأراضي والخدمات) يساعد على زيادة الإنفاق على الاستهلاك والاستثمار، مما يـؤدي إلى زيـادة الطلب الكلي، وإذا كان الاقتصاد يعمل عند مستوى اقل من مستوى التوظيف الكامل فان السياسـة التوسـعية سوف تزيد من مستوى الإنتاج الحقيقي، وتقل البطالة بفضل تشغيل الطاقات العاطلة.

---

(1) رمزي زكي، تحليل لأخطار مشكلات الرأسمالية المعاصرة، مجلة عالم المعرفة، العدد ٢٢٦، الكويت، ١٩٩٨، ص٣٩٠.

أما في حالة حدوث انكماش نقدي، حيث تفرض أن البنك قرر تخفيض عرض النقود لبيعه السندات للأفراد، فان الطلب الكلي سينخفض، إلا أن الأسعار ربما لا تنخفض مباشرة، حيث لابد أن تمضي فترة معينة لكي يقتنع رجال الأعمال بان هذا الانخفاض حقيقي وليس عابرا، كما أن العاطلين عن العمل لن يقتنعوا بهذا الانخفاض لذلك فربما يرفضون الأعمال التي تعرض عليهم مقابل اجر اقل اعتقادا بأنهم سيجدون عملا أفضل في الأجل القريب، وهو الأمر الذي يمدد من فترة تعطلهم.

يعتبر النقديون أن البطالة في الدول الصناعية هي بطالة اختيارية، ذلك بسبب رفض العمال للأجور الحقيقية المعروضة عليهم، وهناك من يترك عمله للالتحاق ببرنامج تدريبي (تكويني) للحصول على مؤهل يمكنه من الالتحاق بعمل أفضل، وبالتالي فان الزيادة في البطالة حسب Friedman قد تكون شيئا طبيعيا إذا كان يعني مزيدا من الثقة في العثور على عمل أحسن.

الفقرة الثالثة: نظرية البحث عن العمل.

نشأت هذه النظرية بوصفها نتيجة لمحاولة استخدام مكونات النظرية الاقتصادية الجزئية لفهم المتغيرات الكلية وتحليلها، وتبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرض المعرفة التامة، وهو فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل، ذلك أن هذه النظرية تؤكد صعوبة توفر المعلومات الكاملة عن سوق العمل، الأمر الذي يترتب عليه زيادة درجة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات، مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات، وتتسم عملية البحث عن هذه المعلومات بسمتين أساسيتين:

تتمثل **الأولى** منهما في أنها عملية مكلفة ماديا لكل من العمال والمؤسسات، حيث تتطلب نفقات تتعلق بالبحث والانتقال من قبل العاملين، ونفقات إجراء الاختبارات من قبل رجال الأعمال.

وتتمثل **الثانية** منهما في أنها عملية تحتاج إلى وقت طويل، والى تفرغ من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات. وتستند هذه النظرية إلى هاتين السمتين في تفسير وجود كم هائل من المتعطلين جنبا إلى جنب مع وجود فرص عمل شاغرة، فضلا عن تفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة.

وطبقا لهذه النظرية ترجع معدلات البطالة المشاهدة في المجتمع إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم والتفرغ من اجل البحث وجمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها.

ومن ثم، فانه وفقا لهذه النظرية، فان البطالة السائدة في الاقتصاد هي بطالة احتكاكية تعد سلوكا اختياريا، ينتج عن سعي العمال إلى الحصول على أجور أعلى وفرص عمل أكثر ملائمة، كما أنها ضرورية من اجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل فيها بين الأنشطة والاستخدامات المختلفة. ومن ناحية أخرى، فان رجال الأعمال يفضلون الاحتفاظ بالوظائف الشاغرة لبعض الوقت بدلا من شغلها بأول المتقدمين، وذلك بهدف التأكد من العثور على أفضل العناصر ملائمة لشغل الوظائف الشاغرة لديهم.

وبالتالي، فانه وفقا لهذه النظرية، فان الباحث عن عمل يستفيد من عملية البحث هذه، حيث أنها تمكنه من الحصول على الوظيفة والأجر المناسبين.

وترتبط عملية البحث بنوعين من التكاليف وهي:

- **الأولى** تتمثل في التكاليف المباشرة، مثل: تكاليف إعلانات البحث عن الوظيفة ورسوم مكاتب التشغيل وتكاليف الانتقالات.
- أما **الثانية** فهي التكاليف غير المباشرة التي تتمثل في – تكلفة الفرصة البديلة- الأجر المضحى به خلال فترة التفرغ للبحث عن الوظيفة الملائمة.

وتوقف فترة البطالة – فترة البحث عن عمل- وفقا لهذا التحليل على الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة لتحسن معلوماته بأحوال سوق العمل، وعلى قدر الإعانة التي يحصل عليها المتعطل، وكذلك الظروف الاقتصادية في المجتمع، حيث تزداد فترة البطالة هذه كلما زاد الأجر المتوقع الحصول عليه، وزاد مقدار الإعانة الذي يحصل عليها الفرد العاطل، وكذلك في فترات الرواج الاقتصادي –نظرا لثقة الأفراد في وجود عدد كاف من فرص العمل المتاحة- والعكس صحيح.

وقد أسهمت هذه النظرية في تفسير فترات البطالة، والسبب في إطالتها بين فئة معينة مقارنة بفئات أخرى من قوة العمل، وينطبق ذلك بصفة خاصة على الشباب الوافدين الجدد إلى سوق العمل، حيث انه نظرا لانعدام خبراتهم بسوق العمل، يزداد معدل تنقلهم بين الوظائف المختلفة من اجل الحصول على قدر اكبر من المعلومات، وبالتالي، يتسم هؤلاء الأفراد بقدر اكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يرفع من معدل البطالة بينهم أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة.

وخلاصة ذلك، أن هذه النظرية تفسر سبب البطالة بقصور المعلومات وعدم توافرها بدرجة كافية عن سوق العمل، ولذا، فإنها تمثل خطوة متقدمة على النظريات التقليدية.

وبالرغم مما أضافته هذه النظرية عن تحليل سبب البطالة وتركزها بين فئات معينة دون الأخرى، إلا أن ذلك يظل مشوبا بكثير من أوجه القصور.

ويوجه إلى هذه النظرية عديدا من الانتقادات أهمها:

١- عدم اتفاق هذه النظرية في تفسيرها للبطالة مع الواقع المشاهد ذلك أنها ترجع سبب البطالة إلى رغبة الأفراد في البحث عن عمل أفضل، ومن ثم، فان هذه النظرية ترى أن البطالة اختيارية. ولكن الواقع العملي يبين أن الجانب الأكبر من البطالة يرجع بالدرجة الأولى إلى الاستغناء عن العمال من قبل رجال الأعمال، ومن ثم، فان غالبية البطالة تكون إجبارية ليست اختيارية.

٢- أوضحت عديد من الدراسات التطبيقية – خاصة في الدول المتقدمة- أن الفرد يكون لديه قدرة اكبر في البحث عن فرصة العمل الأفضل حينما يكون موظفا وليس متعطلا. كما توجد حالات انتقالات بين الوظائف بدون مرور الفرد بحالة بطالة.

٣- من الصعب إرجاع الارتفاع المستمر للبطالة في أي مجتمع لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل.

٤- تعجز عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة واستمرارها في الأجل الطويل.

وقبل الانتهاء من هذا العرض الموجز لنظرية البحث عن العمل، يمكن الإشارة إلى استنتاج مؤداه أن مجال تطبيق هذه النظرية يقتصر على تفسير ظاهرة البطالة الاحتكاكية، حيث أن هذه الظاهرة تتعلق بنوع من أنواع البطالة الاختيارية.

الفقرة الرابعة: نظرية تجزئة سوق العمل.

تبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات عنصر العمل، وهو احد الفروض الأساسية في النظريات التقليدية،

وتدف هذه النظرية إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة، فضلا عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى.

وتفترض هذه النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقا لمعيار درجة الاستقرار التي يتمتع با سوق العمل هما: سوق رئيسي وسوق ثانوي[1]. كما تفترض النظرية أن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل سوق، ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين، وذلك لاختلاف السوقين من حيث خصائص الأفراد والوظائف بكل منهما.

النوع الأول : السوق الرئيسي.

فهو سوق المنشئات كبيرة الحجم التي تستخدم فنونا إنتاجية كثيفة رأس المال بجانب عمالة على درجة عالية من المهارة، وتعمل هذه المنشئات على الاحتفاظ بم لما اكتسبوه من مهارات أثناء عملهم، ومن ثم، يتميز هذا السوق بفرص عمل أفضل وأجور أعلى وتتسم ظروف العمل فيه بدرجة عالية من الاستقرار.

النوع الثاني : السوق الثانوي.

فهو سوق المنشئات صغيرة الحجم التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة مكثفة للعمل. ويتسم هذا السوق بانخفاض الأجور ووجود ظروف غير مواتية للعمل، فضلا عن تعرضه لدرجة اكبر من التقلبات وفقا لظروف النشاط الاقتصادي، ومن ثم، يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة، خاصة في ظل الافتقار إلى التشريعات التي تنظم هذا السوق.

[1] وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى وجود نظريات أخرى لتجزئة سوق العمل، منه مثلا: تقسيم سوق العمل إلى سوق محلي وأخر إقليمي أو دولي، وكذلك سوق العمل الريفي والحضري، وسوق العمل الماهر وغير الماهر، وسوق العمل في القطاع الخاص والقطاع العام ...الخ.

وترجع أسباب هذه التجزئة إلى أسباب تاريخية تعزى إلى تطور النظام الرأسمالي من التنافس إلى الاحتكـار، أو إلى التغيرات التقنية، حيث يتمتع السوق الرئيسي باستخدام فنون إنتاجية كثيفة استخدام رأس المـال وعمالـة ماهرة، بينما يستخدم السوق الثانوي أساليب إنتاجية كثيفة استخدام العمل، وأكثر عرضة للتقلبات في مسـتوى النشاط الاقتصادي.

ونود أن نشير إلى أن الوزن النسبي لقوة العمل الداخلة إلى السوق الرئيسي يكون أكثر ارتفاعا في الـدول المتقدمة مقارنة بالدول النامية، ومنه، فان معدل البطالة وطول فتراته عادة ما تكون اقل في الدول المتقدمة، وأكثر في الدول النامية، وذلك لأنه في الدول النامية يكون الوزن النسبي لقوة العمل الداخلة إلى السوق الثانوي فيها اكبر مقارنة بنظيره في الدول المتقدمة.

خاتمة الفصل الثاني

تعتبر البطالة إحدى المشكلات الاقتصادية التي تسعى اغلب دول العالم لمعالجتها والتخفيف من حدتها وأثرها، وهي عبارة عن حالة تعطل لدى المواطنين رغم أنهم لا يرغبون فيها.

وللبطالة عدة أنواع لعل من أبرزها:

- البطالة الدورية وتحدث حينما تتقلص فرص العمل في الاقتصاد بعد رواج كبير تصل فيه العمالة إلى ذروة التشغيل، فإذا ما دخل الاقتصاد إلى دائرة الانكماش تحدث البطالة.

- البطالة الاحتكاكية وهي تحدث بسبب الحركة المهنية، وتنشا نتيجة نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، أو لدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل.

- البطالة الهيكلية وهي نتيجة التغير في هيكل الطلب على المنتجات.

ويمكن علاج البطالة بإتباع عدة طرق من بينها:

- علاج بطالة قصور الطلب من خلال إتباع سياسات مالية ونقدية تهدف لزيادة الطلب الكلي وتقليل البطالة.

- وضع سياسات تحفيزية لإقامة مشروعات إنتاجية جديدة سواء من قبل القطاع الوطني أو القطاع الأجنبي من اجل تشغيل الموطنين.

- إقامة مراكز للمعلومات في المناطق المختلفة يكون الهدف منها هو تسجيل أسماء الباحثين عن عمل وأماكن تواجدهم وتخصصاتهم بصفة دورية.

- إقامة مراكز لتدريب القوى العاطلة لتكون ملائمة للوظائف الشاغرة المتاحة وهو ما يقلل من البطالة الهيكلية...الخ.

أما العمل فهو يعتبر من بين أهم عوامل الإنتاج لكونه المحرك الأساسي للعوامل الأخرى، وهو يشمل جميع المجهودات الفكرية والجسدية التي تستعمل في عملية الإنتاج. ويعرض العمل ويطلب في سوق تتميز عن غيره من الأسواق الأخرى ببض المميزات أهمها:

- غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل وهذا يعني عدم وجود اجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الأعمال المتشابهة.
- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم والتغير التقني.
- سهولة التمييز بين خدمات العمل ولو تشابهات هذه الخدمات.
- ارتباط عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم لكميات مختلفة من وقت الفراغ ولمستويات مختلفة من الدخل.

ولقد تناولت موضوع العمل والبطالة عدة نظريات من بينها:

- النظرية الكلاسيكية والتي تتبنى فكرة وجود سوق تنافسي للعمل، ووفقا لهذه النظرية تضمن مرونة كل من الأجور والأسعار تحقيق التوازن التلقائي في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة، وبالتالي لا تعترف بوجود البطالة الإجبارية.
- النظرية الكينزية والتي تعترف بوجود البطالة الإجبارية الناتجة عن قصور الطلب الكلي الفعال.
- النظريات الحديثة والتي أضافت فروضا أكثر واقعية على النظريات السابقة كي تستطيع تفسير الظواهر الحديثة في سوق العمل. ومن أهم هذه النظريات نظرية البحث عن العمل وتفسر سبب البطالة بقصور المعلومات في سوق العمل، نظرية الاختلال وتفسر سبب البطالة بجمود الأجور والأسعار، ونظرية تجزئة السوق وترجع البطالة إلى عدم تجانس عنصر العمل، مما يترتب عليه تعدد أسواق العمل في المجتمع.

الفصل الثالث

وضعية التشغيل في الجزائر وفي الشركات المتعددة الجنسيات

المبحث الأول: وضعية التشغيل في الجزائر.

المبحث الثاني: التشغيل في الشركات المتعددة الجنسيات.

مقدمة الفصل الثالث

إن من أهم المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه معظم دول العالم في السنوات الأخيرة هي مشكلة البطالة التي تضل الهاجس الأكبر أمام حكومات الدول، ولهذا عملت هذه الأخيرة على إتباع سياسات اقتصادية مختلفة من اجل التقليل من حدتها.

وتعتبر الجزائر من بين الدول الساعية إلى التقليل من ظاهرة البطالة، بحيث اتبعت منذ الاستقلال عدة سياسات اقتصادية ترمي من ورائها إلى توفير مناصب شغل جديدة وكثيرة قصد التقليل من نسب البطالة في المجتمع. إلا أن وضعية التشغيل في الجزائر لا تبعث بالارتياح خاصة في السنوات الأخيرة، أين انتشرت ظاهرة البطالة وبنسب مرتفعة في أوساط الشباب.

وما يتميز به سوق العمل في الجزائر في الاوينة الأخيرة هو المشاركة الكبيرة للخواص في توفير مناصب الشغل، وهؤلاء إما من جنسية جزائرية أو أجنبية، ويتمثل أصحاب الجنسيات الأجنبية بنسبة كبيرة في الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في مختلف القطاعات الاقتصادية بالجزائر.

وهذه الشركات المتعددة الجنسيات تلعب دورا مهما في التشغيل إما على مستوى شركاتها الأم أو على مستوى فروعها التي تنشئها في الخارج، إذ تتميز بالقدرة الكبيرة على توفير مناصب الشغل وكذا ترقية الموارد البشرية.

وأمام الدور الكبير الذي تلعبه هذه الشركات فيما يخص التشغيل حاول مكتب العمل الدولي وضع بعض الشروط والمبادئ الخاصة بالتشغيل على مستوى هذه الشركات.

وسنتطرق في هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: التشغيل في الجزائر.

المبحث الثاني: التشغيل في الشركات المتعددة الجنسيات.

المبحث الأول: وضعية التشغيل في الجزائر.

إن وجود البطالة في أي اقتصاد يعد أمرا طبيعيا، ولكن إذا تجاوزت البطالة حدودا معينـة، فإنـا تصـبح مشكلة لها خطورتا، بحيث أن أثرها السلبية لا تتوقف فقط عند الجوانب الاقتصادية، بـل تتعـدها إلى نـواحي اجتماعية وسياسية.

وسنحاول في هذا المبحث توضيح إن كانت نسب البطالة في الجزائر مقبولة أو تجاوزت حدودها الطبيعية، من خلال تحليل وضعية التشغيل في الجزائر. وذلك بالتطرق إلى النقاط التالية:

- العمالة في الجزائر (المطلب الأول).
- البطالة في الجزائر (المطلب الثاني).

المطلب الأول: العمالة في الجزائر.

من اجل التعرف أكثر على حجم العمالة في الجزائر وكيفية توزيعها نستعرض ما يلي:

- تطور حجم العمالة في الجزائر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٠٦) (الفقرة الأولى).
- توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية (الفقرة الثانية).
- توزيع العمالة حسب المهنة وفئات العمر (الفقرة الثالثة).
- توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس (الفقرة الرابعة).

الفقرة الأولى: تطور حجم العمالة في الجزائر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٠٦).

إن التطور الايجابي لحجم العمالة في أية دولة، أي الزيادة في حجم العمالة يؤدي بدون شك إلى التقليل من نسبة البطالة.

والجدول الأتي يوضح ما إذا كان تطور حجم العمالة في الجزائر ايجابي أم سلبي.

الجدول رقم (٠١): تطور حجم العمالة في الجزائر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٠٦).

السنوات	الموع
١٩٩٠	٤٥٧٩٠٠٠
١٩٩١	٤٨٥٢٠٠٠
١٩٩٢	٤٩٧٤٠٠٠
١٩٩٦	٥٦٢٥٠٠٠
٢٠٠٠	٥٧٢٥٩١٩
٢٠٠١	٦٢٢٨٧٧٢
٢٠٠٣	٦٦٨٤٠٥٦
٢٠٠٤	٧٧٩٨٤١٢
٢٠٠٦	٨٨٦٨٨٠٤

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

كما يوضحه الجدول، فان حجم العمالة الكلية في الجزائر في تزايد من سنة لأخرى. حتى بلغ حوالي (٨٨٦٨٨٠٤) عامل في سنة ٢٠٠٦. وهذا يعني أن تطور حجم العمالة في الجزائر ايجابي، وهذا من شانه أن يساهم في التقليص من حجم البطالة.

وفي الفقرة الموالية نبين توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر.

الفقرة الثانية: توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية.

الجدول الموالي يظهر تطور حجم ونسب العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر من سنة ١٩٩٠ إلى سنة ٢٠٠٦.

الجدول رقم (٠٢): تطور حجم ونسب العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٠٦).

القطاعات	الفلاحة		الصناعة		بناء و أشغال عمومية		تجارة و خدمات	
السنوات	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٩٩٠	٩٧٠٠٠٠	٢١.١	٦٧٠٠٠٠	١٤.٦	٦٨٣٠٠٠	١٥	٢٢٥٦٠٠٠	٤٩.٣
١٩٩١	١١٤٠٠٠٠	٢٣.٤	٧١٥٠٠٠	١٤.٧	٦٨١٠٠٠	١٤.٣	٢٣٠٨٠٠٠	٤٧.٦
١٩٩٢	١١٥٠٠٠٠	٢٣.٢	٧٨٩٠٠٠	١٥.٩	٦١٣٠٠٠	١٢.٣	٤٢٢٢٠٠٠	٤٨.٦
١٩٩٦	١١٥٤٠٠٠	٢٠.٦	٧٤٨٠٠٠	١٣.٢	٧٠٥٠٠٠	١٢.٦	٣٠١٨٠٠٠	٥٣.٦
٢٠٠٠	٨٧٢٨٨٠	١٥.٣	٨٢٦٠٦٠	١٤.٤	٦١٧٣٥٧	١٠.٨	٣٤٠٩٦٩٢	٥٩.٥
٢٠٠١	١٣١١٦٤١	٢١	٨٦١١١٩	١٣.٩	٦٥٠٠١٢	١٠.٤	٣٤٠٦٠٠٠	٥٤.٧
٢٠٠٣	١٤١٢٣٤٠	٢١.١	٨٠٤١٥٢	١٢.١	٧٩٩٩١٤	١١.٩	٣٦٦٧٦٥٠	٥٤.٩
٢٠٠٤	١٦١٧١٢٥	٢٠.٧	١٠٦٠٧٨٥	١٣.٦	٩٦٧٥٦٨	١٢.٤	٤١٥٢٩٣٤	٥٣.٣
٢٠٠٦	١٦٠٩٦٣٣	١٨.١	١٢٦٣٥٩١	١٤.٢	١٢٥٧٧٠٣	١٤.٢	٤٧٣٧٨٧٧	٥٣.٤

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

لقد تطور حجم ونسبة العمالة في الجزائر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٠٦) حسب خصوصية مختلف القطاعات الاقتصادية كما يلي:

١ - العمالة في القطاع الفلاحي.

يتبين من الجدول السابق أن نسبة السكان العاملون في قطاع الفلاحة كانت ٢١.١% سنة ١٩٩٠، ثم ارتفعت إلى ٢٣.٤ سنة ١٩٩١، ثم أخذت في التراجع حتى وصلت في سنة ٢٠٠٦ إلى نسبة (١٨.١%).

و هذا الانخفاض في حجم العمالة الذي عرفه قطاع الفلاحة كان نتيجة:

أولا: التحول الاقتصادي الذي عرفته البلاد وانتهاجها لسياسة التصنيع التي ساهمت في ترقية النشاطات الغير الفلاحية.

ثانيا: وجود فوارق بين المداخل في القطاع الفلاحي والقطاعات الأخرى وهذه الأخيرة تعمل على إغراء العمال وبالتالي جذب العمالة إليها بكثرة.

ثالثا: عدم توفر الإمكانيات المادية للفلاحين مما أدى إلى هجرتم الريف والتحاقهم بالمدن بحثا عن العمل في القطاعات الأخرى.

٢- العمالة في القطاع الصناعي.

يظهر الجدول السابق أن نسبة السكان العاملين في قطاع الصناعة تذبذبت ما بين ١٢% و١٦% خلال الفترة الممتدة من سنة ١٩٩٠ إلى ٢٠٠٦، رغم أن الجزائر في هذه الفترة أعطت أهمية كبيرة لقطاع الصناعة سعيا منها إلى بناء اقتصاد يعتمد على الصناعة.

و من بين الأسباب التي جعلت نسبة العمالة منخفضة في هذه الفترة هي اعتماد الدولة الجزائرية لسياسة خوصصة الشركات العمومية والتي أدت إلى غلق الكثير منها، وبالتالي تسريح عدد كبير من العمال، وكذا عدم المشاركة القوية للخواص في خلق فرص شغل جديدة.

٣- العمالة في قطاع البناء والأشغال العمومية.

لقد شهد هذا القطاع انخفضا في حجم العمالة، بحيث كانت نسبة العمالة فيه ١٥% سنة ١٩٩٠، ثم انخفضت إلى ١٠.٤% سنة ٢٠٠١، ولكنه في السنوات الخمس الأخيرة أخذت نسبة العمالة في هذا القطاع ترتفع حتى رجعت إلى نسبة (١٤.٢%) سنة ٢٠٠٦.

وهذا التراجع الذي شاهده قطاع البناء والأشغال العمومية في التسعينيات كان كذلك ناتج عن الخوصصة التي أدت إلى غلق الكثير من الشركات الوطنية التي كانت تعمل في هذا اﻟﻤﺠال، وبالتالي تسريح عدد كبير من العمال، ومنه انخفاض نسبة العمالة في هذا القطاع.

٤- العمالة في قطاع الخدمات.

استنادا إلى الجدول السابق نلاحظ أن قطاع الخدمات أكثر القطاعات الاقتصادية تشغيلا لليد العاملة في الجزائر، بحيث لم تـ ل نسبة العمالة فيه تحت ٤٧.٦% خلال الفترة الممتدة من ١٩٩٠ إلى ٢٠٠٦. إذ كانت تساوي ٤٩.٣% سنة ١٩٩٠ ثم ارتفعت إلى غاية ٥٩.٥% سنة ٢٠٠٠. ولكنها بعد ذلك أخذت في الانخفاض حتى استقرت عند نسبة ٥٣.٤% سنة ٢٠٠٦.

وهذه النسبة الكبيرة للعمالة في قطاع الخدمات، ناتجة عن المشاركة القوية للخواص في التشغيل سواء كانوا محليين أو أجانب.

الفقرة الثالثة: توزيع العمالة حسب المهنة وحسب فئات العمر.

نتطرق في هذه الفقرة إلى: توزيع العمالة حسب المهنة، وتوزيعها حسب فئات العمر.

١- توزيع العمالة حسب المهنة.

نعني بتوزيع العمالة حسب المهنة، توزعها حسب نوع العمل الذي يقوم به العامل، فهناك عمال مستقلون، دائمون، غير دائمين، ومساعدو الأسر.

وكل هذا يوضحه الجدول الموالي.

الجدول رقم (٠٣): توزيع العمالة حسب المهنة.

المهنة/السنوات		١٩٩٧	٢٠٠٠	٢٠٠٣	٢٠٠٦
عمال مستقلون	**العدد**	١٥٩٧٠٠٠	١٦٧٣٦٧٠	١٨٥٥٣٦١	٢٨٤٦٢١٧
	%	(٢٧.٥)	(٢٩.٢)	(٢٧.٨)	(٣٢.١)
دائمون	**العدد**	٢٧٩٣٠٠٠	٢٦٦٨٨٠٢	٢٨٢٩١٩٧	٢٩٠٠٥٠٣
	%	(٤٨)	(٤٦.٧)	(٤٢.٤)	(٣٢.٧)
غير دائمين	**العدد**	١٠٧٩٠٠٠	١١١٥٠٦٢	١٥١٥٤٤٢	٢٤٢٩٦٢٠
	%	(١٨.٥)	(١٩.٥)	(٢٢.٦)	(٢٧.٤)
مساعدو الأسر	**العدد**	٣٤٦٠٠٠	٢٦٨٣٨٥	٤٨٤٠٥٧	٦٩٢٤٦٣
	%	(٦)	(٤.٦)	(٧.٢)	(٧.٨)
المجموع		٥٨١٥٠٠٠	٥٧٢٥٩١٩	٦٦٨٤٠٥٦	٨٨٦٨٨٠٤

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

يظهر لنا من خلال هذا الجدول أن نسبة العمال الأجراء الدائمين في انخفاض إذا ما قرنا بسنة ١٩٩٧، فبعدما كانت تمثل ٤٨% من العمالة أصبحت لا تمثل سوى ٣٢.٧% سن٢٠٠٦. أما عدد الأجراء غير الدائمين فهو في ارتفاع متزايد إذ كانت نسبتهم ١٨.٥% سنة ١٩٩٧، ثم ارتفعت إلى ٢٧.٤% سنة ٢٠٠٦.

ومن بين التفسيرات التي يمكن إعطائها على هذه التغيرات هو تطبيق الحكومة الجزائرية للسياسات عقود ما قبل التشغيل والتي لا تدوم سوى عامين.

أما العمال المستقلون فعددهم في تزايد مستمر، بحيث كانت نسبتهم ٢٧.٥% سنة ١٩٩٧ ثم ارتفعت إلى ٣٢.١% سنة ٢٠٠٦، ونفسر ذلك بانتشار ظاهرة الوظائف الحرة في الجزائر في الاوينة الأخيرة.

٢- توزيع العمالة حسب فئات العمر.

الهدف من دراسة توزيع العمالة حسب فئات العمر هو إظهار الفئات التي تستحوذ على اكبر نسبة من التشغيل في الجزائر، ومنه التعرف على نصيب الفئات الشابة في التشغيل بالجزائر. وهذا ما يظهر الجدول الأتي.

الجدول رقم (٠٤): توزيع العمالة حسب فئات العمر.

فئة السن/السنوات	٢٠٠٠	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٦
(١٥-٢٠سنة)	٣١٥٧٩٧	٣٤١٥٣٧	٤٦٩٥٣٨	٤٦٩٣٧٩
النسبة%	(٥.٦)	(٥.٢)	(٦)	(٥.٢٩)
(٢٠-٢٥)	٨٢٢٥٠٠	٨٥١٣٦٣	١١٢٣٧٩٤	١٢٠١٦٩٦
النسبة%	(١٤.٤)	(١٢.٧)	(١٤.٥)	(١٣.٥٥)
(٢٥-٣٠)	٩٩٦٢١٧	١٠٣٦٤٦١	١٢٧٥٦٧٦	١٣٦٠٣٧١
النسبة%	(١٧.٤)	(١٥.٦)	(١٦.٢)	(١٥.٣٤)
(٣٠-٣٥)	٩٧٣١٠٠	١٠٤١٠١٠	١١٥٧٦٣٢	١٣٠٥٢٣٦
النسبة%	(١٦.٩)	(١٥.٥)	(١٤.٨)	(١٤.٧٢)
(٣٥-٤٠)	٧٤١٨٤٦	٩٧٧٥٥٦	١٠٥٤٩٨٢	١٢٥٣١٠٠
النسبة%	(١٢.٩)	(١٤.٦)	(١٣.٥)	(١٤.١٣)
(٤٠-٤٥)	٦٦٢٨٤٤	٨٠٧٥٩٠	٨٨٠٦٢١	١٢٠٥٠٧٤
النسبة%	(١١.٦)	(١٢.١)	(١١.٣)	(١٣.٥٩)
(٤٥-٥٠)	٥٨١٣٦٨	٦٥١٤٦١	٧٠٤٨٤١	٨٢٥٣٤٧
النسبة%	(١٠.٢)	(٩.٧)	(٩.١)	(٩.٣١)
(٥٠-55)	٣٢٣٩٤٨	٤٩٥٩٥٨	٥٦٢٢٩٦	٦٢٢٧٥٤
النسبة%	(٥.٦)	(٧.٥)	(٧.٣)	(٧.٠٢)
(٥٥-٦٠)	٢٨١٧٥٧	٢٤٣٥٧٧	٣١٥١٦٦	٣٤٦٤٨٣
النسبة%	(٤.٩)	(٣.٦)	(٤)	(٣.٩١)
(أكثر من ٦٠سنة)	٢٦٥٤٢	٢٣٧٥٤٣	٢٥٣٨٦٦	٢٧٩٣٦٣
النسبة%	(٠.٥)	(٣.٥)	(٣.٣)	(٣.١٥)
الموع	٥٧٢٥٩١٩	٦٦٨٤٠٥٦	٧٧٩٨٤١٢	٨٨٦٨٨٠٤

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن اكبر نسبة العمالة في سنة ٢٠٠٦ تحوز عليها الفئات (٢٠-٢٥)، (٢٥-٣٠)، (٣٠-٣٥)، ٣٥-٤٠) و(٤٠-٤٥)، بحيث كانت نسبة العمالة لهذه الفئات تتراوح ما بين ١٣.٥٥% و ١٥.٣٤%.

ومنه نستنتج أن الحكومة الجزائري في السنوات الأخيرة تعتمد أكثر على الفئات التي لا يتعد سنها الخامسة والأربعون سنة.

أما بالنسبة للفئات الكبيرة، أي التي يفوق سنها الخامسة والخمسون سنة، فنسبتها في التشغيل تبقى في انخفاض مستمر شانها شان الفئات الصغيرة التي لا يتعدى عمرها العشرين سنة.

الفقرة الرابعة: توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية والجنس.

الجدول الأتي يوضح توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس.

الجدول رقم (٠٥): توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس.

نوع المنطقة و الجنس/السنوات		٢٠٠١	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٦
حضري	ذكور	٢٩٣٤٠١٦	٣١٣١٤٤٠	٣٦٠٦٩٩٦	٤٢٨٧٧١٩
	إناث	٦٥٦٣٥٠	٧٥٤٨٤٨	٩٤١٠٤٨	١٠٠٢٨٧٦
	الموع	٣٥٩٠٣٦٦ (%٥٧.٦)	٣٨٨٦٢٨٨ (%٥٨.١٤)	٤٥٤٨٠٤٤ (%٥٨.٣٢)	٥٢٩٠٥٩٥ (%٥٩.٧)
ريفي	ذكور	٢٤١١٢٠٧	٢٦١٩٥٩١	٢٨٣٢١٦٢	٣٠٨٤٢٢١
	إناث	٢٢٧١٩٩	١٧٨١٧٦	٤١٨٢٠٦	٤٩٣٩٨٨
	الموع	٢٦٣٨٤٠٦ (%٤٢.٤)	٢٧٩٧٧٦٨ (%٤١.٨٦)	٣٢٥٠٣٦٨ (%٤١.٦٨)	٣٥٧٨٢٠٩ (%٤٠.٣)
الموع	ذكور	٥٣٤٥٢٢٣ (%٨٥.٨)	٥٧٥١٠٣٢ (%٨٦)	٦٤٣٩١٥٨ (%٨٢.٥)	٧٣٧١٩٣٩ (%٨٣.١)
	إناث	٨٨٣٥٤٩ (%١٤.٢)	٩٣٣٠٢٤ (%١٤)	١٣٥٩٢٥٤ (%١٧.٥)	١٤٩٦٨٦٤ (%١٦.٩)
	الموع	٦٢٢٨٧٧٢	٦٦٨٤٠٥٦	٧٧٩٨٤١٢	٨٨٦٨٨٠٤

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

يتبين من الجدول أعلاه بأن نسبة العاملة في المناطق الحضرية تبقى أعلى من تلك المسجلة في المناطق الريفية، إذ بلغت نسبة العاملة في المناطق الحضرية سنة ٢٠٠٦ حوالي ٥٩.٧%، أما في المناطق الريفية فاستقرت عند نسبة ٤٠.٣%.

وهذه النتائج تفسر تمركز الجهات العارضة للعمل في المناطق الحضرية.

وكذلك نلاحظ من خلال الجدول السابق أن نسبة العمالة عند الذكور أكثر من نسبة العمالة عند الإناث. بحيث أن نسبة العمالة عند الذكور كانت تساوي ٨٥.٨% سنة ٢٠٠١ ثم انخفضت نوعا ما لتقارب ٨٣.١% سنة ٢٠٠٦، أما نسبة العمالة عند الإناث فكانت تساوي ١٤.٢% سنة ٢٠٠١ وبعدها ارتفعت قليلا لتصل إلى ١٦.٩% سنة ٢٠٠٦.

بعدما تطرقنا إلى العمالة في الجزائر في المطلب الأول، سنتطرق إلى البطالة في الجزائر في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: البطالة في الجزائر.

سنحاول في هذا المطلب إظهار تطورات معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من ١٩٩٣ إلى ٢٠٠٦، مع تصنيف البطالين في السنوات الأخيرة على أساس السن وعلى أساس المناطق الجغرافية والجنس.

وهذا من خلال التطرق إلى:

- تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة ١٩٩٣-٢٠٠٦ (الفقرة الأولى).
- توزيع البطالة حسب فئة العمر (الفقرة الثانية).
- توزيع البطالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس (الفقرة الثالثة).

الفقرة الأولى: تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (١٩٩٣-٢٠٠٦).

تعد البطالة من بين المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تحاول الدولة الجزائرية التقليل منها في ا لتمع.

والجدول الأتي يوضح تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من ١٩٩٣ إلى ٢٠٠٦.

الجدول رقم (٠٦): تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (١٩٩٣-٢٠٠٦).

السنوات	معدلات البطالة
١٩٩٣	٢٣.١
١٩٩٤	٢٤.٣
١٩٩٦	٢٧.٩٨
١٩٩٧	٢٧.٩٦
١٩٩٨	٢٨.٠٢
١٩٩٩	٢٩.٢
٢٠٠٠	٢٩.٨
٢٠٠١	٢٧.٣
٢٠٠٣	٢٣.٧
٢٠٠٤	١٧.٧
٢٠٠٥	١٧.٣
٢٠٠٦	١٢.١٣

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة البطالة في الجزائر بلغت ذروتا في سنة ٢٠٠٠، أين وصلت إلى ٢٩.٨% وهي أعلى نسبة بلغتها البطالة في الجزائر خلال الفترة ١٩٩٣-٢٠٠٦. ففي الفترة الممتدة من ١٩٩٣ إلى ٢٠٠٣ تراوحت نسبة البطالة في الجزائر ما بين ٢٣ و٢٩ بالمائة. بينما أخذت في الانخفاض بعد سنة ٢٠٠٤ لتصل إلى ١٣.١٢ بالمائة سنة ٢٠٠٦. وهذا ما يحي بتحسن سوق العمل بالجزائر.

وفي الفقرة الموالية نبين توزيع البطالة في السنوات الأخيرة حسب فئة العمر.

الفقرة الثانية: توزيع البطالة حسب فئة العمر.

إن البطالة في الجزائر تمس كل الفئات بدون استثناء ولكن بدرجات متفاوتة. والجدول الأتي يبين ذلك.

الجدول رقم (٠٧): توزيع البطالة حسب فئة العمر.

فئات العمر/ السنوات	٢٠٠١	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٦
١٥-٢٠	٣٩٣٤٤١	٣٢٩١٣٦	٢٥٦٩٠٧	١٦٦٤١٤
النسبة%	(١٦.٨٢)	(١٥.٨٤)	(١٥.٣٧)	(٢٦.٢)
٢٠-٢٥	٦٨٧٩٥٨	٦٦٦٨٧٢	٥٠٥٣٧٨	٣٦٩٩٨٨٢
النسبة%	(٢٩.٤١)	(٣٢.٠٩)	(٣٠.٢٣)	(٢٣.٥)
٢٥-٣٠	٥٧٨٩٨٤	٥٠٩٢٨٩	٤٦٢٦٣٣	٣٣٣٤٨٣
النسبة%	(٢٤.٧٥)	(٢٤.٥١)	(٢٧.٦٨)	(١٩.٧)
٣٠-٣٥	٢٨٠٨٩٠	٢٤٥٥٦٨	٢٠٦٤٤٧	١٧٠٣٩٤
النسبة%	(١٢.٠١)	(١١.٨١)	(١٢.٣٥)	(١١.٥)
٣٥-٤٠	١٥٥٨٩٦	١٣٣٥٣٢	١٠٤٢٩٧	٩١١١٥
النسبة%	(٦.٦٦)	(٦.٤٣)	(٦.٢٤)	(٦.٨)
٤٠-٤٥	٩٣٢٨٧	٧٥١٠٨	٥٨٢٩١	٤٨٩٤٢
النسبة%	(٣.٩٩)	(٣.٦١)	(٣.٤٩)	(٣.٩)
٤٥-٥٠	٧٢٦٦٢	٦٢٥١٦	٤١٥٨٣	٢٨٤١٥
النسبة%	(٣.١١)	(٣.٠١)	(٢.٤٩)	(٣.٣)
٥٠-٥٥	٥٨١٦٣	٤٠٢٩٥	٢٤٥٧٧	٢٥٥٤٤
النسبة%	(٢.٤٩)	(١.٩٤)	(١.٤٧)	(٣.٩)
٥٥-٦٠	١٨١٦٩	١٥٩٥٤	١١٤٢٢	٦٥٥٣
النسبة%	(٠.٧٨)	(٠.٧٧)	(٠.٦٨)	(١.٩)
+٦٠سنة	-	-	-	-

الموع	٢٣٣٩٤٤٩	٢٠٧٨٢٧٠	١٦٧١٥٣٤	١٢٤٠٨٤١

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة البطالة عند الشباب الذين تقل أعمارهم عن ٢٠سنة هي ٢٦.٢% في سنة ٢٠٠٦، وفي نفس السنة بلغت نسبة البطالة عند الشباب بين ٢٠و٢٥ سنة ٢٣.٥% ، وبلغت كذلك عند الفئة (٢٥-٣٠سنة) ١٩.٧%.

وهذه الملاحظات توضح بان نسبة البطالة في الجزائر تبقى مرتفعة عند الشباب الذين تقل أعمارهم عن٣٠ سنة.

وبعدما تطرقنا في هذه الفقرة إلى توزيع البطالة حسب فئات العمر، نتطرق في الفقرة الموالية إلى توزيع البطالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس.

الفقرة الثالثة: توزيع البطالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس.

إن الهدف من دراسة توزيع البطالة في الجزائر حسب المناطق الجغرافية، أي توزيع البطالة بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية، هو إظهار المناطق التي تكثر فيها البطالة، وبالتالي اخذ التدابير اللازمة من اجل التقليل من البطالة في هذه المناطق ولما لا القضاء عليها نهائيا. أما الهدف من دراسة توزيع البطالة حسب الجنس فهو توضيح إن كانت البطالة تمس أكثر الذكور أو الإناث.

والجدول الموالي يوضح توزيع البطالة في الجزائر حسب المناطق الجغرافية، وكذا توزيعها بين الذكور والإناث.

الجدول رقم (٠٨): توزيع البطالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس.

نوع المنطقة/السنوات		٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٦
حضري	ذكور	٩٩٥٩٦٩	٧٩٠٧٢٦	٥٨٨١٩٦
	إناث	٢٢٧١٥٠	٢٠٣٦٤٤	١٨٩١٧٠
	الموع	١٢٢٣١١٩ (%٥٨.٨٥)	٩٤٣٣٧١ (%٥٩.٥)	٧٧٧٣٦٦ (%٦٢.٦)
ريفي	ذكور	٧٦٣٩٦٤	٥٧٩٦٨٨	٤٠٠٠٩٣
	إناث	٩١١٨٧	٩٧٤٧٥	٦٣٣٨٣
	الموع	٨٥٥١٥١ (%٤١.١٥)	٦٧٧١٦٣ (%٤٠.٥)	٤٦٣٤٧٥ (٣٧.٤)
الموع	ذكور	١٧٥٩٩٣٣ (%٨٤.٦٨)	١٣٧٠٤١٥ (%٨٢)	٩٨٨٢٨٨ (٧٩.٦)
	إناث	٣١٨٣٣٦ (%١٥.٣٢)	٣٠١١١٩ (%١٨)	٢٥٢٥٥٣ (٢٠.٤)

	الموع	٢٠٧٨٢٧٠	١٦٧١٥٣٤	١٢٤٠٨٤١

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

يتضح لنا من هذا الجدول أن نسبة البطالة عند الذكور أكثر من نسبة البطالة عند الإناث، بحيث كانت نسبة البطالة عند الذكور سنة ٢٠٠٣ تساوي ٨٤.٦٨% . ثم انخفضت نوعا ما لتصل إلى ٧٩.٦% سنة ٢٠٠٦.

وما يلاحظ هنا هو أن معظم هؤلاء البطالين يتمركزون في المناطق الحضرية، بحيث وصلت نسبتهم في هذه المناطق حتى ٧٥.٧% سنة ٢٠٠٦[١].

أما نسبة البطالة عند الإناث فكانت ١٥.٣٢% سنة ٢٠٠٣، ثم ارتفعت إلى ٢٠.٤% سنة ٢٠٠٦.

وتتمركز حوالي ٢٤.٣% من النساء العاطلات في المناطق الحضرية[٢] لنفس السنة والباقية في المناطق الريفية.

وكل هذا جعل من البطالة في المناطق الحضرية أكثر من البطالة في المناطق الريفية، بحيث تمثل نسبة البطالة في المناطق الحضرية ٦٢.٦% سنة ٢٠٠٦ وفي المناطق الريفية ٣٧.٤%.

وهذا تفسره الهجرة الجماعية لسكان الأرياف نحو المدن بحثا عن العمل و الأمن خاصة في العشرية السوداء التي عشتها الجزائر.

وفي الأخير يمكن القول بان البطالة في الجزائر مرتفعة عند الشباب الذين تقل أعماهم عن ٣٠ سنة، وتتركز في المناطق الحضرية أين يكثر السكان، كما تبقى البطالة الذكرية اكبر بكثير من البطالة عند الإناث.

---

(١) ONS, données statistiques, N°463, activité emploi & chômage au quatrième trimestre 2006, Tab9, P3.

(٢) IBID, P3.

المبحث الثاني: التشغيل في الشركات المتعددة الجنسيات.

تساهم الشركات المتعددة الجنسيات بصفة فعالة في توفير مناصب شغل سواء على مستوى بلدانا الأصلية أو على مستوى البلدان المضيفة لها، ولكنها في بعض الأحيان تستغل تلك العمالة بطريقة غير لائقة إذا لم تكون رقابة عليها وخاصة في البلدان النامية، وهذا ما جعل المكتب الدولي للعمل يبحث في وضع بعض الشروط التي يجب أن توفرها الشركات المتعددة الجنسيات لعمالها.

ولهذا سنتطرق في هذا المبحث إلى:

المطلب الأول: حجم العمالة في الشركات المتعددة الجنسيات.

المطلب الثالث: التشغيل في الشركات المتعددة الجنسيات حسب المنظمة الدولية للعمل.

المطلب الأول: حجم العمالة في الشركات المتعددة الجنسيات.

لقد قدر عدد الشركات المتعددة الجنسيات في منتصف التسعينات بنحو ٤٥ ألف شركة تسيطر على حوالي ٢٥٠ ألف شركة تابعة، ويلاحظ أن المنشأ الوطني لحوالي ٣٧ ألف شركة من هذه الشركات (٨٢%) يتركز في ١٤ دولة كلها من دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، و٩٠% من مقار إدارة الشركات المتعددة الجنسيات يقع في الدول المتقدمة، كما أن هناك تركز ضخم في الاستثمارات الأجنبية فاكبر مائة شركة متعددة الجنسيات تسيطر على خمس مجموع الأصول الأجنبية على مستوى العالم، وحققت مبيعات مقدارها تريليونين من الدولارات مستخدمة ٦ مليون عامل في عام ١٩٩٥[١].

وفي سنة ٢٠٠٥ بلغ عدد الشركات المتعددة الجنسيات في العالم حوالي ٧٧٠٠٠ شركة أم تتفرع عنها أكثر من ٧٧٠٠٠٠ شركة فرعية، وتشغل هذه الشركات حوالي ٦٢ مليون عامل[٢].

والجدول الموالي يظهر حجم العمالة في اكبر ٢٥ شركة متعددة الجنسيات غير مالية في العالم مرتبة حسب أصولها في الخارج لسنة ٢٠٠٤.

---

[١] د. محمد صفوت قابل، الدول النامية والعولمة، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٣-٢٠٠٤، ص٢٧.

[٢] CNUCED, Rapport sur l'investissement dans le mande, 2006, P 6.

الجدول رقم (٠٩): حجم العمالة في اكبر٢٥ شركة متعددة الجنسيات غير مالية في العالم، مرتبة حسب أصولها في الخارج خلال سنة ٢٠٠٤.

الوحدة: مليون دولار وعدد العمال.

الترتيب على أساس			الشركات	البلد	نوع النشاط	الأصول		رقم الأعمال		عدد العمال		INT	عدد الفروع		II
الأصول في الخارج	INT	II				بالخارج	الإجمالي	بالخارج	الإجمالي	بالخارج	الإجمالي		بالخارج	الكلي	
١	٦٨	٥٥	General Electric	الو.م.ا	تجهيزات كهربائية والكترونية	٤٤٨٩٠١	٧٥٠٥٠٧	٥٦٨٩٦	١٥٢٨٦٦	١٤٢٠٠٠	٣٠٧٠٠٠	٤٧.٨	٧٨٧	١١٥٧	٦٨.٠٢
٢	٤	٩٣	Vodafone Group Plc	م. المتحدة	اتصالات	٢٤٧٨٥٠	٢٥٨٦٢٦	٥٣٣٠٧	٦٢٤٩٤	٤٥٩٨١	٥٧٣٧٨	٨٧.١	٧٠	١٩٨	٣٥.٣٥
٣	٦٧	٦٥	Ford Motor	الو.م.ا	السيارات	١٧٩٨٥٦	٣٠٥٣٤١	٧١٤٤٤	١٧١٦٥٢	١٠٢٧٤٩	٢٢٥٦٢٦	٤٨.٧	١٣٠	٢١٦	٦٠.١٩
٤	٩٠	٧١	General Motors	الو.م.ا	السيارات	١٧٣٦٩٠	٤٧٩٦٠٣	٥٩١٣٧	١٩٣٥١٧	١١٤٦١٢	٣٢٤٠٠٠	٣٤.٠	١٦٦	٢٩٠	٥٧.٢٤
٥	١٠	٤٤	British Ptroleum company Plc	المملكة المتحدة	المحروقات	١٥٤٥١٣	١٩٣٢١٣	٢٣٢٣٨٨	٢٨٥٠٥٩	٨٥٥٠٠	١٠٢٩٠٠	٨١.٥	٤٤٥	٦١١	٧٢.٨٣
٦	٣٨	٣٧	Exxonmobil	الو.م.ا	المحروقات	١٣٤٩٢٣	١٩٥٢٥٦	٢٠٢٨٧٠	٢٩١٢٥٢	٥٢٩٦٨	١٠٥٢٠٠٠	٦٣.٠	٢٧٣	٣١٤	٧٥.٤٨
٧	٢٥	٨٨	Royal Dutch/Shell Group	م. المتحدة /هولندة	المحروقات	١٢٩٩٣٩	١٩٢٨١١	١٧٠٢٨٦	١٦٥١٩٠	٩٦٠٠٠	١١٤٠٠٠	٧١.٩	٣٢٨	٨١٤	٤٠.٢٩

٨	٦٢	٩١	Toyota Motor Corp	اليابان	السيارات	١٢٢٩٦٧	٢٣٣٧٢١	١٠٢٩٩٥	١٧١٤٦٧	٩٤٦٦٦	٢٦٥٧٥٣	٤٩.٤	١٢٩	٣٤١	٣٧.٨٣
٩	٢٠	٤٨	Total	فرنسا	المحروقات	٩٨٧١٩	١١٤٦٣٦	١٢٣٢٦٥	١٥٢٣٥٣	٦٢٢٢٧	١١١٤٠١	٧٤.٣	٤١٠	٥٧٦	٧١.١٨
١٠	٦٦	٤٧	France Télécom	فرنسا	اتصالات	٨٥٦٦٩	١٣١٢٠٤	٢٤٢٥٢	٥٨٥٥٤	٨١٦٥١	٢٠٦٥٢٤	٤٨.٧	١٦٢	٢٢٧	٧١.٣٧
١١	٤٩	٦٠	Volkswagen	ألمانيا	السيارات	٨٤٠٤٢	١٧٢٩٤٩	٨٠٠٣٧	١١٠٤٦٣	١٦٥١٥٢	٣٤٢٥٠٢	٥٦.٤	١٤٧	٢٢٨	٦٤.٤٧
١٢	١٦	٢٢	Sanofi-Aventis	فرنسا	الصيدلة	٨٢٦١٢	١٠٤٥٤٨	١٥٤١٨	١٨٦٧٨	٦٨٧٧٦	٩٦٤٣٩	٧٧.٦	٢٠٧	٢٥٣	٨١.٨٢
١٣	٦١	٥٤	Duetsche Telekom AG	ألمانيا	اتصالات	٧٩٦٥٤	١٤٦٨٣٤	٤٧١١٨	٧١٨٦٨	٧٣٨٠٨	٢٤٤٦٤٥	٥٠.٠	٢٦٦	٣٩٠	٦٨.٢١
١٤	٦٠	٦٢	RWE Group	ألمانيا	الكهرباء، الغاز والماء	٧٨٧٢٨	١٢٧١٧٩	٢٣٦٣٦	٥٢٣٢٠	٤٢٣٧٠	٩٧٧٧٧	٥٠.١	٣٤٥	٥٥٢	٦٢.٥٠
١٥	١٩	٥٩	Suez	فرنسا	الكهرباء، الغاز والماء	٧٤٠٥١	٨٥٧٨٨	٣٨٨٣٨	٥٠٥٨٥	١٠٠٤٨٥	١٦٠٧١٢	٧٥.٢	٥٤٩	٨٤٦	٦٤.٥٤
١٦	٨١	٧٩	E.ON	ألمانيا	الكهرباء، الغاز والماء	٧٢٧٢٦	١٥٥٣٦٤	٢١٩٩٦	٦٠٩٧٠	٣٢٨١٩	٧٢٤٨٤	٤٢.٧	٣٠٣	٥٩٦	٥٠.٨٤
١٧	١٣	٦	Hutchison Whampoa	هونغ كونغ	أنشطة مختلفة	٦٧٦٣٨	٨٤١٦٢	١٧٠٣٩	٢٣٠٣٧	١٥٠٦٨٧	١٨٠٠٠٠	٧٩.٣	٩٤	١٠٣	٩١.٢٦
١٨	٣٩	٤٩	Siemens AG	ألمانيا	تجهيزات كهربائية والكترونية	٦٥٨٣٠	١٠٨٣١٢	٥٩٢٢٤	٩٣٣٣٣	٢٦٦٠٠٠	٤٣٠٠٠٠	٦٢.٠	٦٠٥	٨٥٢	٧١.٠١

١٩	٣	٤	Nestlé SA	سويسرا	مواد غذائية و مشروبات	٦٥٣٩٦	٧٦٩٦٥	٦٨٥٨٦	٦٩٧٧٨	٢٤٠٤٠٦	٢٤٧٠٠٠	٩٣.٥	٤٦٠	٤٨٧	٩٤.٤٦
٢٠	٩٢	٢٨	Electricité de France	فرنسا	الكهرباء، الغاز والماء	٦٥٣٦٥	٢٠٠٠٩٣	١٧٨٨٦	٥٥٧٧٥	٥٠٥٤٣	١٥٦١٥٢	٣٢.٤	٢٤٠	٢٩٩	٨٠.٢٧
٢١	٢٩	٨٧	Honda Motor Co. Ltd	اليابان	السيارات	٦٥٠٣٦	٨٩٤	٦١٦٢١	٧٩٩٥١	٧٦٧٦٣	١٣٧٨٢٧	٦٨.٥	٧٦	١٨٨	٤٠.٤٣
٢٢	٥٢	٧٣	Vivendi Universal	فرنسا	أنشطة مختلفة	٥٧٥٨٩	٩٤٤٣٩	١١٦١٣	٢٦٦٠٧	٢٣٣٧٧	٣٧٩٠٦	٥٥.٤	٢٤٥	٤٣٥	٥٦.٣٢
٢٣	٤٨	٨٣	Chevron Texaco	الو.م.ا	السيارات	٥٧١٨٦	٩٣٢٠٨	٨٠٠٣٤	١٥٠٨٦٥	٣١٠٠٠	٥٦٠٠٠	٥٦.٦	١٢١	٢٥٠	٤٨.٤٠
٢٤	٣٤	٢٣	BMW AG	ألمانيا	السيارات	٥٥٧٢٦	٩١٨٢٦	٤٠١٩٨	٥٥٠٥٠	٧٠٨٤٦	١٠٥٩٧٢	٦٦.٩	١٢٤	١٥٣	٨١.٠٥
٢٥	٩٣	٨٠	Daimler Chrysler	الو.م.ا/ ألمانيا	السيارات	٥٤٨٦٩	٢٤٨٨٥٠	٦٨٩٢٨	١٧٦٣٩١	١٠١٤٥٠	٣٨٤٧٢٣	٢٩.٢	٣٢٤	٦٤١	٥٠.٥٥

Source: CNUCED, Rapport sur l'investissement dans le mande, Nations Unies, New York et Genève 2006,P10.

ITN (l'indice de transnationalité) مؤشر تعدد الجنسيات: وهو معدل لثلاثة معدلات : النسبة الأصول في الخارج/كل الأصول، معدل رقم الأعمال في الخارج/رقم الأعمال الإجمالي، ومعدل عدد العمال في الخارج/عدد العمال الإجمالي. الترتيب مؤسس على أساس اكبر مائة شركة متعددة الجنسيات في العالم.

II (L'indice d'internationalisation) مؤشر العالمية: وهو ناتج عن تقسيم مجموع الفروع الموجودة في الخارج على العدد الإجمالي للفروع (ملاحظة: الفروع المأخوذة بعين الاعتبار هي الفروع التي تشارك بالأغلبية). الترتيب مؤسس على أساس اكبر مائة شركة متعددة الجنسيات في العالم.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن ثمانية شركات من بين ال٢٥ اكبر شركات غير مالية في العالم المرتبة حسب أصولها في الخارج خلال سنة ٢٠٠٤ تنشط في مجال السيارات، وأربعة شركات تنشط في مجال الكهرباء الغاز والماء، وأربعة أخرى في مجال المحروقات، وثلاثة تنشط في مجال الاتصالات، والباقية تنشط في مجالات التجهيزات الكهربائية والالكترونية (شركتين)، أنشطة مختلفة (شركتين)، الصيدلة (شركة واحدة)، مواد غذائية ومشروبات (شركة واحدة). أما من حيث جنسيات هذه الشركات، فنجد ستة شركات لكل من فرنسا وألمانيا، وخمس شركات من الولايات المتحدة الأمريكية بالإضافة إلى شركة مشتركة بينها وألمانيا، وشركتين لكل من اليابان والمملكة المتحدة وهناك شركة مشتركة مابين المملكة المتحدة وهولندة، وشركة واحدة لكل من سويسرا وهونغ كونغ. وهذه الأخيرة هي الشركة الواحدة التي تنتمي إلى دولة نامية، وهي شركة (Hutchison Whampoa).

وفيما يخص التشغيل وكما يوضحه الجدول السابق، فان كل هذه الشركات تشغل في شاركتها الأم المتواجدة في بلدانا الأصلية اكبر عدد من العمال عكس فروعها المتواجدة في البلدان المضيفة لها. وهذا ما يبن تمركز معظم نشاطات هذه الشركات في بلدانا الأصلية.

أما بالنسبة للشركات المتعددة الجنسيات التابعة للدول النامية، فلقد شغلت إلى غاية ٢٠٠٥ حوالي ٦ ملايين عامل، وكان رقم أعمالها ١٩٠٠ مليار دولار. وكانت من بين اكبر المائة شركة متعددة الجنسيات في العالم خمس شركات تابعة للدول النامية وهي كلها من آسيا. وهذه الشركات هي Hutchison Whampoa من هونغ كونغ (الصين)، Petronas من مالزيا، Singtel من سنغافورة، Samsung Electronics من جمهورية كويا، وCITIC Group من الصين. ومن بين هذه الخمس شركات ثلاثة عمومية[1].

والجدول الموالي يظهر حجم العمالة في اكبر ٢٥ شركة متعددة الجنسيات غير مالية في البلدان النامية مرتبة حسب أصولها في الخارج خلال سنة ٢٠٠٤.

---

(1) IBID, P 9.

الجدول رقم (١٠): حجم العمالة في اكبر ٢٥ شركة متعددة الجنسيات غير مالية في العالم تابعة للدول النامية، مرتبة حسب أصولها في الخارج خلال سنة ٢٠٠٤.

الوحدة: مليون دولار وعدد العمال.

الترتيب على أساس			الشركات	البلد	نوع النشاط	الأصول		رقم الأعمال		عدد العمال		INT	عدد الفروع		II
الأصول في الخارج	INT	II				بالخارج	الإجمالي	بالخارج	الإجمالي	بالخارج	الإجمالي		بالخارج	الكل	
١	٢٨	٤	Hutchison Whampoa Ltd	هونغ كونغ (صين)	أنشطة مختلفة	٦٧٦٣٨	٨٤١٦٢	١١٤٢٦	٢٣٠٨٠	١٥٠٦٨٧	١٨٢٠٠٠	٧٠.٩	٨٤	٩٣	٩٠.٣
٢	٨٠	٣٠	Petronas-Ptroliam Nasional Bhd	ماليزيا	صناعة بترولية	٢٢٦٤٧	٦٢٩١٥	١٠٥٦٧	٢٣٠٨٠	٤٠١٦	٣٣٩٤٤	٢٥.٧	١٦٧	٢٣٤	٧١.٤
٣	٣٢	٢٤	Singtel Ltd	سنغافورة	اتصالات	١٨٦٤٧	٢١٦٢٦	٥٣٩٦	٧٧٢٢	٨٦٧٦	١٩١٥٥	٦٧.١	٢٣	٣٠	٧٦.٧
٤	٥٤	١٤	Samsung Electronics Co. Ltd	الجمهورية الكورية	تجهيزات كهربائية والكترونية	١٤٦٠٩	٦٦٦٥٦	٦١٥٢٤	٧٩١٨٤	٢١٢٥٩	٦١٨٩٩	٤٤.٧	٧٥	٨٧	٨٦.٢
٥	٨٦	٧١	CITIC Group	الصين	أنشطة مختلفة	١٤٤٥٢	٨٤٧٤٤	١٧٤٦	٦٤١٣	١٥٩١٥	٩٣٣٢٣	٢٠.٤	١٤	٥٩	٢٣.٧
٦	٣٠	٢٧	Cemex S.A	المكسيك	البناء	١٣٣٢٣	١٧١٨٨	٥٤١٢	٨٠٥٩	١٦٨٢٢	٢٦٦٧٩	٦٩.٢	٤٢	٥٦	٧٥.٠

٧	١١	١٣	LG Electronics Inc	جمهورية كورية	تجهيزات كهربائية والكترونية	١٠٤٢٠	٢٨٩٠٣	٣٦٠٨٢	٤١٧٨٢	٤١٩٢٣	٣٢٠٠٠	٨٤.٥	٣٢	٣٧	٨٦.٥
٨	٦٢	٦٦	China Ocean Shipping (Group) Co	الصين	النقل البحري	٩٠٢٤	١٤٩٩٤	٤٨٢٥	١١٢٩٣	٤٢٣٠	٧٠٤٧٤	٣٦.٣	٤٠	١٣٤	٢٩.٩
٩	٧٥	٥٥	Petroleos De Venezuela	ڤ ويلا	المحروقات	٨٦٨	٥٥٣٥٥	٢٥٥٥١	٤٦٥٨٩	٥١٥٧	٣٣٩٩٨	٢٨.٧	٣٠	٦٥	٤٦.٢
١٠	٣٧	١	Jardine Matheson Holdings Ltd	هونغ كونغ (الصين)	أنشطة مختلفة	٧١٤١	١٠٥٥٥	٥٨٣٠	٨٩٨٨	٥٧٨٩٥	١١٠٠٠٠	٦١.٧	٨٣	٨٨	٩٤.٣
١١	٦٦	٢٣	Formosa Plastic Group	Province Chinoise de Taiwan	منتوجات كيميائية	٦٩٦٨	٥٨٠٢٣	٦٩٩٥	٣٧٧٣٨	٦١٦٢٦	٨٢٣٨٠	٣٥.١	١٤	١٨	٧٧.٨
١٢	٩٦	٧٢	Petroleo Brasileiro S.A-Petrobras	البرازيل	الصناعة البترولية	٦٢٢١	٦٣٢٧٠	١١٠٨٢	٥٢١٠٩	٦١٩٦	٥٢٠٣٧	١٤.٣	٢٣	١٠٣	٢٢.٣

١٣	٩٤	٣٣	Hyundai Motor Company	جمهورية كورية	السيارات	٥٨٩٩	٥٦٣٨٧	١٥٢٤٥	٥١٣٠٠	٤٩٥٤	٥٣٢١٨	١٦.٥	١٣	٢٠	٦٥.٠
١٤	٣٣	١٢	Flextronics International Ltd	سنغافورة	تجهيزات كهربائية والكترونية	٥٨٦٢	١١١٣٠	٨١٨١	١٦٠٨٥	٨٩٨٥٨	٩٢٠٠٠	٦٧.١	١٠٠	١١٤	٨٧.٧
١٥	٤٥	٨٢	Capitaland Ltd	سنغافورة	العقار	٥٢٣١	١٠٥٤٥	١٥٣٦	٢٣٢٨	٥٢٧٧	١٠٦٦٨	٥٥.٠	٤	٢٣	١٧.٤
١٦	٦٣	٤٦	Sasol Ltd	جنوب إفريقيا	منتوجات كيميائية	٤٩٠٢	١٢٩٩٨	٥٥٤١	١٠٦٨٤	٥٨٤١	٣١١٠٠	٣٦.١	١	٢	٥٠.٠
١٧	٩٠	٧٥	Telmex	المكسيك	اتصالات	٤٧٣٤	٢٢٧١٠	١٤١٥	١٢٤٤٤	١٥٦١٦	٧٦٣٨٦	١٧.٦	٦	٢٨	٢١.٤
١٨	٥٥	٤٧	América Movil	المكسيك	اتصالات	٤٤٤٨	١٧٢٧٧	٥٦٨٤	١١٩٦٢	١٢٩٤٩	٢٣٣٠٣	٤٤.٤	١٧	٣٤	٥٠.٠
١٩	٧٩	٦٩	China State Construction Engineering Corp.	الصين	البناء	٤٣٥٧	١١١٣٠	٢٥١٣	١١٢١٦	٢١٤٥٦	١٣٠٨١٣	٢٦.٠	٤	١٦	٢٥.٠
٢٠	٤٣	٢٢	Hon Hai Precision Industries (Foxconn)	Province Chinoise de Taiwan	تجهيزات كهربائية والكترونية	٤٣٥٥	٩٥٠٥	٧٧٣٠	١٦٩٦٩	١٤٠٥١٨	١٦٦٥٠٩	٥٨.٦	٣٢	٤١	٧٨.٠

٢١	١٩	٢	Shangri-La Asia Ltd	هونغ كونغ	الفندقة	٤٢٠٩	٥٢٠٨	٥٧١	٧٢٦	١٤٠١٣	١٨١٠٠	٧٩.٠	٢٩	٣١	٩٣.٥
٢٢	٧٧	٨٩	New World Development Co., Ltd	هونغ كونغ (الصين)	أنشطة مختلفة	٤٢٠٢	١٥٥٦٧	٨٩١	٢٨٦٥	١٢٦٨٧	٤٧٠٠٠	٢٨.٤	٧	٥٧	١٢.٣
٢٣	٢٧	٧	Sappi Ltd	ج. إفريقيا	الورق	٤١٨٧	٦١٥٠	٤٣٥١	٤٧٦٢	٨٩٣٦	١٦٠١٠	٧١.٨	٣٣	٣٧	٨٩.٢
٢٤	١٠٠	٩٥	China National Petroleum Corp.	الصين	المحروقات	٤٠٦٠	١١٠٣٩٣	٥٢١٨	٦٨٩٥٢	٢٢٠٠٠	١١٦٧١٢٩	٤.٤	٤	٢٤٢	١.٧
٢٥	٦٠	٨٧	Companhia Vale do Rio Doce	البرازيل	صناعة الصلب	٤٠٢٥	١٦٣٨٢	٩٣٩٥	١٠٣٨٠	٢٧٣٦	٣٦١٧٦	٤٠.٩	٦	٤٨	١٢.٥

Source: CNUCED, Rapport sur l'investissement dans le mande, Nations Unies, New York et Genève 2006,P12.

-INT و **II** سبق شرحهما في الصفحة رقم ....

ITN (l'indice de transnationalité) مؤشر تعدد الجنسيات: وهو معدل لثلاثة معدلات : النسبة الأصول في الخارج/كل الأصول، معدل رقم الأعمال في الخارج/رقم الأعمال الإجمالي، ومعدل عدد العمال في الخارج/عدد العمال الإجمالي. الترتيب مؤسس على أساس اكبر مائة شركة متعددة الجنسيات في العالم.

II (L'indice d'internationalisation) مؤشر العالمية: وهو ناتج عن قسمة مجموع الفروع الموجودة في الخارج على العدد الإجمالي للفروع (ملاحظة الفروع المأخوذة بعين الاعتبار هي الفروع التي تشارك بالأغلبية). الترتيب مؤسس على أساس اكبر مائة شركة متعددة الجنسيات في العالم.

المطلب الثاني: التشغيل في الشركات المتعددة الجنسيات حسب المنظمة الدولية للعمل.

أثارت أنشطة الشركات المتعددة الجنسيات في الستينات والسبعينات مناقشات ساخنة أدت إلى بذل جهود لوضع صكوك دولية ترمي إلى تنظيم سلوكها وتحديد شروط علاقتها بالبلدان المضيفة، وفي العالم النامي في المقام الأول. وكانت القضايا المتصلة بالعمل من بين تلك الشواغل التي أثارتا أنشطة الشركات المتعددة الجنسيات. وأدى بحث منظمة العمل الدولية عن مبادئ توجيهية دولية في مجال اختصاصها إلى اعتماد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، في عام ١٩٧٧، إعلان المبادئ الثلاثية بشان الشركات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية (إعلان بشان الشركات المتعددة الجنسيات)(١).

وتوفر المبادئ التي ترسيها هذه الوثيقة العالمية مبادئ توجيهية للشركات المتعددة الجنسيات، وللحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في مجالات مثل العمالة (الفقرة الأولى)، والتدريب (الفقرة الثانية)، وظروف العمل والمعيشة (الفقرة الثالثة)، والعلاقات الاجتماعية (الفقرة الرابعة).

الفقرة الأولى:العمالة.

إن الحصول على عمل هو الوسيلة بالنسبة لغالبية الناس لتجنب الفقر، وأقرت منظمة العمل الدولية أن وضع معايير للعمل دون معالجة مسالة العمالة أمر لا معنى له(٢). وعليه أعطى إعلان المبادئ الثلاثية بشان الشركات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، أهمية كبيرة لمسالة العمالة، بحيث خصصت لها المواد من ١٣ إلى ٢٨، واوجب من خلالها تشجيع العاملة، وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وتامين العاملة.

(١) المكتب الدولي للعمل، إعلان الثلاثية بشان المنشات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، الطبعة الثانية، جنيف-سويسرا،٢٠٠١، ص٧.

(٢) منظمة العمل الدولية، معايير العمل الدولية، قواعد اللعبة في ظل الاقتصاد العالمي، الطبعة الأولى، جنيف- سويسرا، ٢٠٠٦، ص٤٠.

١- تشجيع العمالة.

على الحكومات أن تعلن وتتابع، كهدف أساسي، سياسة نشطة ترمي إلى تشجيع العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية، بغية تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية، ورفع مستويات المعيشة، وتلبية المتطلبات من القوى العاملة، والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية[٣].

ولهذا الأمر أهمية خاصة في حالة حكومات البلدان المضيفة في مناطق العالم النامية حيث مشاكل البطالة والبطالة الجزئية فيها اخطر ما يكون، وفي هذا الصدد ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار الاستنتاجات العامة التي اعتمدها المؤتمر الثلاثي العالمي عن العمالة وتوزيع الدخل والتقدم الاجتماعي وتقسيم العمل الدولي (جنيف، حزيران/ يونيه ١٩٧٦)[١] .

وتضع الفقرتان ١٣و١٤ الإطار الذي ينبغي فيه ايلاء الاهتمام الواجب لأثر الشركات المتعددة الجنسيات على العمالة.

وعلى الشركات المتعددة الجنسيات، وخاصة حين تعمل في البلدان النامية، أن تحاول زيادة فرص العمل ومعاييره، مع مراعاة سياسات وأهداف العمالة لدى الحكومات، فضلا عن تامين العمالة وتنمية المنشاة على المدى الطويل. وعليها أن تستشير، عند الاقتضاء، قبل البدء في نشاطها، السلطات المختصة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الوطنية حتى توفق قدر الإمكان بين خططها للقوى العاملة وسياسات التنمية الاجتماعية الوطنية، وينبغي أن تستمر هذه المشاورات – كما هو الشأن مع الشركات الوطنية- بين الشركات المتعددة الجنسيات وكل الأطراف المعنية بما فيها منظمات العمال. وأن تعطي الأولوية للعمالة والتنمية المهنية وترقية مواطني البلد المضيف والنهوض بم على كل المستويات بالتعاون، عند الاقتضاء، مع ممثلي العمال الذين تستخدمهم أو ممثلي منظمات هؤلاء العمال والسلطات الحكومية. وعليها كذلك عند الاستثمار في البلدان النامية أن تراعي أهمية استخدام تكنولوجيات تولد العمالة بشكل مباشر وغير مباشر على السواء، بحيث تعمل على تكيف تكنولوجياتا مع احتياجات البلدان المضيفة وخصائصها بالقدر الذي تسمح به طبيعة العملية والظروف السائدة في القطاع

---

[٣] المكتب الدولي للعمل، إعلان الثلاثية بشان المنشات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، مرجع سابق، ص٦. نقلا عن الاتفاقية (رقم١٢٢)و التوصية(رقم ١٢٢) بشان سياسة العمالة.

[١] نفس المرجع، ص٦. نقلا عن منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمالة العالمي، ٤-١٧حزيران/يونيه١٩٧٦.

الاقتصادي المعني، وتشارك حيثما أمكن في تطوير التكنولوجيا الملائمة في البلدان المضيفة. وتشجيعا منها للعمالة في البلدان النامية في إطار اقتصاد عالمي متوسع، أن تولي الاعتبار، كلما أمكن عمليا، لإبرام عقود مع الشركات الوطنية لصناعة الأجزاء والمعدات، واستخدام المواد الأولية المحلية، والتشجيع التدريجي للتجهيز المحلي للمواد الأولية، وينبغي ألا تستخدم الشركات المتعددة الجنسيات مثل هذه الترتيبات لتفادي المسؤوليات الـسدة في مبادئ الإعلان.

٢- تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة.

على كل الحكومات أن تتبع سياسات ترمي إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام بغية القضاء على أي تمييز قائم على العنصر أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي[1]. وينبغي أن تسترشد الشركات المتعددة الجنسيات بهذا المبدأ العام في كل عملياتها دون المساس بسياسات الحكومات الرامية إلى تصحيح أنماط التمييز التاريخية، ومن ثم توسيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام، وعليه وفقا لذلك أن تتخذ من المؤهلات والمهارة والخبرة أساسا لتعيين عمالها على كل المستويات وتوظيفهم وتدريبهم وترقيتهم.

وعلى الحكومات كذلك ألا تطلب أبدا من الشركات المتعددة الجنسيات أو تشجعها على التمييز على أي من الأسس المذكورة سابقا، وتشجع الحكومات على أن تواصل توجيهها عند الاقتضاء لتفادي أي تمييز من هذا القبيل في مجال العمالة.

٣- تامين العمالة.

ينبغي أن تدرس الحكومات بعناية اثر الشركات المتعددة الجنسيات على العمالة في مختلف القطاعات الاقتصادية، وتتخذ الحكومات، وكذلك الشركات المتعددة الجنسيات ذاتها في كل البلدان، تدابير مناسبة لمعالجة آثار عمليات الشركات المتعددة الجنسيات على العمالة وسوق العمل. وينبغي أن تسعى هذه الشركات، شانها في ذلك شان الشركات الوطنية، إلى أن توفر العمالة الثابتة لمستخدميها عن طريق تخطيط القوى العاملة النشط، وأن

---

[1] نفس المرجع، ص٧. نقلا عن الاتفاقية(رقم١١١)و التوصية(رقم١١١)بشان التمييز(في الاستخدام و المهنة)، و الاتفاقية(رقم١٠٠)و التوصية(رقم٩٠)بشان المساواة في الأجور بين العمال و العاملات عن العمال ذي القيمة المتساوية.

تراعي الالتزامات التي تم التوصل إليها بالمفاوضات الحرة بشان تثبيت العمالة والضمان الاجتماعي، ونظرا لما قد يتوافر لدى الشركات المتعددة الجنسيات من مرونة فانه عليها أن تسعى جاهدة إلى القيام بدور رئيسي في تعزيز تامين العمالة، وخاصة في البلدان التي يمكن أن يؤدي توقف العمليات فيها إلى تفاقم البطالة طويلة الأجل.

وعلى الشركات المتعددة الجنسيات، عند النظر في إجراء تغييرات في عملياتا (بما في ذلك التغيرات الناجمة عن عمليات الدمج أو الاستيلاء أو نقل الإنتاج) تكون لها آثار بارزة على العمالة، إخطار السلطات الحكومية المختصة ومثلي العمال المستخدمين لديها ومنظماتم بذلك قبل فترة معقولة حتى يمكن بحث الآثار بحثا مشتركا بغية تخفيف الآثار الضارة إلى أدنى حد ممكن، ولهذا الأمر أهمية خاصة في حالة إغلاق كيان ما مما يتضمن عمليات تسريح أو فصل جماعي. ويجب تجنب إجراءات الفصل التعسفي[١].

وينبغي أن توفر الحكومات بالتعاون مع الشركات المتعددة الجنسيات والشركات الوطنية شكلا من أشكال حماية دخل العمال الذين انهي استخدامهم[٢].

الفقرة الثانية: التدريب.

يعتبر التعليم والتدريب المفتاح الذي يجعل الناس قابلين للتشغيل، الأمر الذي يسمح لهم بالحصول على عمل كريم ولائق وعلى تجنب الفقر، ويتعين من اجل توفير القدرة على المنافسة في الاقتصاد العالمي اليوم أن يتدرب العمال وأصحاب الأعمال تدريبا جيدا على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وعلى الأشكال الجديدة لتنظيم أعمالهم، وعلى أساليب عمل قوى السوق الدولية[٣]. ولهذا تنص المواد من ٢٩ إلى ٣٢ من إعلان المبادئ الثلاثية بشان الشركات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية. على أن تضع الحكومات – بالتعاون مع كل الأطراف المعنية- سياسات وطنية للتدريب والتوجيه المهنيين ترتبط ارتباطا وثيقا بالعمالة[٤]، ويكون هذا هو الإطار الذي تتبع داخله الشركات المتعددة الجنسيات سياستها التدريبية. كما يجب أن تتكفل الشركات المتعددة الجنسيات في عملياتا بتزويد عمالها في البلد المضيف على كل المستويات بتدريب مناسب، حسب الاقتضاء، من اجل تلبية

---

[١] نفس المرجع، ص٨. نقلا عن التوصية(رقم١١٩) بشان إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.

[٢] نفس المرجع، ص٨. نقلا عن المصدر السابق.

[٣] منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص ٤٤.

[٤] المكتب الدولي للعمل، إعلان الثلاثية بشان المنشات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، مرجع سابق، ص٩. نقلا عن الاتفاقية (رقم١٤٢) والتوصية (رقم١٥٠) بشان التوجيه والتدريب المهنيين في تنمية الموارد البشرية.

احتياجات الشركة وسياسات التنمية في البلد، وينبغي لهذا التدريب أن ينمي قدر الإمكان المهارات المفيدة بوجه عام، ويعزز فرص الترقي، وتمارس هذه المسؤولية -عند الاقتضاء- بالتعاون مع سلطات البلد ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمؤسسات المحلية أو الوطنية أو الدولية المختصة. وعلى الشركات المتعددة الجنسيات التي تمارس عملها في بلدان نامية، شانها شان الشركات الوطنية، المشاركة في برامج تشجعها الحكومات المضيفة –تدعمها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال- بما فيها الصناديق الخاصة، وتستهدف هذه البرامج التشجيع على اكتساب المهارات وتنميتها وتقديم التوجيه المهني، وتديرها الأطراف التي تدعمها إدارة مشتركة، وتقدم الشركات المتعددة الجنسيات، حيثما كان ذلك عمليا، الخدمات للعاملين ذوي الخبرة والمهارة للمساعدة في برامج التدريب التي تنظمها الحكومات، وذلك مساهمة منها في التنمية الوطنية. وينبغي أن توفر الشركات المتعددة الجنسيات داخل الشركة ككل فرصا لتوسيع خبرة الإدارة المحلية في مجالات مناسبة مثل العلاقات الصناعية، بالتعاون مع الحكومات، وبالقدر الذي يتفق وتشغيل الشركة بكفاءة.

الفقرة الثالثة: ظروف العمل والمعيشة.

تنص المواد من ٣٣ إلى ٤٠ من إعلان المبادئ الثلاثية بشان الشركات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، على تحسين الأجور والمزايا وظروف العمل، واحترام الحد الأدنى للتشغيل، وكذا توفير معايير السلامة والصحة.

١ - الأجور والمزايا وظروف العمل.

ينبغي ألا تقل الأجور والمزايا وظروف العمل التي تقدمها الشركات المتعددة الجنسيات مواتاة عما يقدمه أصحاب العمل الممثلون في البلد المعني. وحين تعمل الشركات المتعددة الجنسيات في بلدان نامية، حيث لا يوجد فيها أصحاب عمل على غرارها، ينبغي لها أن تقدم أفضل أجور ومزايا وظروف عمل ممكنة في إطار سياسات الحكومة(1)، بما يتناسب مع الوضع الاقتصادي للشركة، وعلى أن تكون كافية على الأقل لتلبية الاحتياجات الأساسية للعمال وأسرهم، وعندما تزود الشركة العمال بخدمات أساسية مثل الإسكان أو الرعاية الطبية أو الغذاء

---

(1) نفس المرجع، ص١٠. نقلا عن التوصية (رقم١١٦) بشان تخفيض ساعات العمل.

يجب أن تكون هذه الخدمات جيدة المستوى[٢]. وعلى الحكومات وخاصة في البلدان النامية أن تسعى إلى اعتماد تدابير مناسبة تكفل استفادة المجموعة الأقل دخلا والمناطق الأقل تطورا قدر الإمكان من أنشطة الشركات المتعددة الجنسيات.

٢- الحد الأدنى للسن.

ينبغي على الشركات المتعددة الجنسيات، فضلا عن الشركات الوطنية، أن تحترم الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل ضمانا للقضاء على عمل الأطفال بشكل فعال[١].

٣- السلامة والصحة.

أرسى دستور منظمة العمل الدولية مبدأ وجوب حماية العمال من العلة والمرض والإصابة الناجمة عن العمل الذي يؤدنه[٢]. ومنه ينبغي أن تعمل الحكومات على أن تكفل كل من الشركات المتعددة الجنسيات والشركات الوطنية معايير سلامة وصحة كافية لمستخدمها، وتدعى الحكومات التي لم تصدق بعد على اتفاقيات الوقاية من الآلات (رقم١١٩) والحماية من الإشعاعات (رقم١١٠) والبنزين (رقم١٣٦) والسرطان المهني (رقم١٣٩) إلى أن تطبق وإلى أقصى حد ممكن المبادئ الواردة في هذه الاتفاقيات، وفي التوصيات المقابلة (رقم١١٨ و١١٤ و١٤٤ و١٤٧)، وينبغي كذلك مراعاة مدونات الممارسات والأدلة في القائمة الحالية لمطبوعات مكتب العمل الدولي عن السلامة والصحة المهنيتين[٣]. وعلى الشركات المتعددة الجنسيات تطبيق أعلى معايير السلامة والصحة، وفقا للمتطلبات الوطنية، مع مراعاة خبرتها في هذا الشأن داخل الشركة ككل، بما في ذلك أي معرفة بالمخاطر الخاصة، وتوفر هذه الشركات لممثلي العمال في الشركة، وللسلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في كل البلدان التي تعمل بها بناء على طلبها، معلومات عن معايير السلامة والصحة الخاصة بعملياتها المحلية والتي تراعيها في البلدان الأخرى، وعليها أن تقوم، بوجه خاص، بتعريف المعنيين بأي مخاطر خاصة، وما يتعلق بها من تدابير وقائية مرتبطة بالمنتجات والعمليات الجديدة، وينتظر منها – شأنها شأن الشركات المحلية المماثلة- أن تؤدي

---

[٢] نفس المرجع، ص١٠. نقلا عن الاتفاقية(رقم١١٠)و التوصية(رقم١١٠)بشان ظروف استخدام العمال في المزارع، و التوصية(رقم١١٥)بشان إسكان العمال،و التوصية(رقم٦٩)بشان الرعاية الطبية، و الاتفاقية(رقم١٣٠)و التوصية(رقم١٣٤)بشان الرعاية الطبية و إعانات المرض.

[١] نفس المرجع، ص١٠. نقلا عن الاتفاقية رقم١٣٨ ، المادة١ ، الاتفاقية رقم ١٨٢ ، المادة ١.

[٢] منظمة العمل الدولية، معايير العمل الدولية، مرجع سابق، ص٥٢.

[٣] ترد قائمة اتفاقيات منظمة العمل الدولية و توصياتها المشار إليها في مطبوعات السلامة و الصحة المهنيتين، طبعة١٩٩٩، جنيف، مكتب العمل الدولي.

دورا رئيسيا في بحث أسباب المخاطر الصناعية على السلامة والصحة وفي تطبيق التحسينات المترتبة على ذلك داخل الشركة ككل. وينبغي كذلك أن تتعاون الشركات المتعددة الجنسيات في عمل المنظمات الدولية المعنية بإعداد معايير السلامة والصحة الدولية واعتمادها، وتتعاون تعاونا كاملا، وفق للممارسة الوطنية، مع سلطات السلامة والصحة المختصة، وممثلي العمال ومنظماتهم، ومنظمات السلامة والصحة القائمة، وعند الاقتضاء، تدرج المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة في اتفاقات مع ممثلي العمال ومنظماتهم.

الفقرة الرابعة: العلاقات الصناعية.

حسب المواد من ٤١ إلى ٥٩ من إعلان المبادئ الثلاثية بشان الشركات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية. ينبغي على الشركات المتعددة الجنسيات أن تطبق– في مجال العلاقات الصناعية – معايير لا تقل مواتاة عن التي يطبقها أصحاب العمل المناظرون في البلد المعني .

١ - الحرية النقابية وحق التنظيم.

ينبغي أن يكون من حق العمال الذين تستخدمهم الشركات المتعددة الجنسيات، كالعمال الذين تستخدمهم المنشات الوطنية، تشكيل – دون أي تمييز ودون تصريح مسبق – المنظمات التي يختارونا أو أن ينظموا إلى هذه المنظمات بشرط واحد هو أن يلتزموا بقواعد هذه المنظمات[١]، ومن حقهم كذلك أن يتمتعوا بحماية كافية من أي أعمال تمييز مناهضة للانتماء النقابي في مجال العمالة[٢]. ويجب أن تتمتع المنظمات الممثلة للشركات المتعددة الجنسيات أو العمال المستخدمين فيها بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتا[٣] سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها. وعلى الشركات المتعددة الجنسيات أن تدعم المنظمات الممثلة لأصحاب العمل عندما تسمح الظروف المحلية بذلك. ويهاب بالحكومات، التي لم تفعل ذلك بعد، أن تطبق المبادئ الواردة في المادة ٥ من الاتفاقية رقم ٨٧، نظرا لأهمية السماح للمنظمات الممثلة للمنشات المتعددة الجنسيات أو للعمال الذين تستخدمهم بالانتماء إلى ما يختارونه من منظمات دولية لأصحاب العمل وللعمال.

---

[١] نفس المرجع، ص١٢. نقلا عن الاتفاقية رقم ٨٧، المادة ٢.

[٢] نفس المرجع، ص١٢. نقلا عن الاتفاقية رقم ٩٨، المادة ١ (١).

[٣] نفس المرجع، ص١٢. نقلا عن الاتفاقية رقم ٩٨، المادة ٢(١).

وحيثما تقدم حكومات البلدان المضيفة حوافز خاصة لاجتذاب الاستثمار الأجنبي، لا تشمل هذه الحوافز أي تقييد للحرية النقابية للعمال أو حقهم في التنظيم أو المفاوضة الجماعية. ولا ينبغي الحيلولة دون اجتماع ممثلي العمال في المنشات المتعددة الجنسيات للتشاور وتبادل الآراء فيما بينهم، بشرط ألا يضر ذلك بحسن سير عمليات المنشاة والإجراءات العادية التي تحكم العلاقات مع ممثلي العمال ومنظماتهم. ولا تقيد الحكومات ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الذين يؤتون من بلدان أخرى بدعوة المنظمات المحلية أو الوطنية المعنية بالتشاور في المسائل ذات الاهتمام المشترك لمجرد أنهم يريدون الدخول لهذا الغرض.

ولقد شملت دراسة استقصائية أجريت في عام ٢٠٠٣ في مجموعة مختارة من البلدان من مختلف المناطق تحت رعاية مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل التابع لمكتب العمل الدولي شملت ١٠٠ منشاة في كل بلد مع تقديم عينات تشمل الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والكبيرة والشركات الوطنية الكبرى وفروع الشركات المتعددة الجنسيات[1]. والبيانات التي تشمل استونيا، جامايكا، ايرلندا، السويد، الفلبين، الولايات المتحدة الأمريكية واليابان، والواردة في الجدول رقم (١١)، تبين نسبة المؤسسات المجيبة التي تعترف بوجود نقابة فضلا عن تلك المنشات التي تعترف بها لأغراض المفاوضة الجماعية. وغالبية المنشات التي تعترف بالنقابات لأغراض المفاوضة الجماعية أجرت معها مفاوضات بشان الأجور وغيرها من شروط وأحكام الاستخدام ذات الصلة (انظر الجدول رقم ١٢). وتفاوض عدد قليل من أصحاب العمل بشان مسائل تعتبر من الامتيازات الإدارية، باستثناء السويد والى مدى اقل في ايرلندا، ويبدو أن هذا يبين أن أصحاب العمل أكثر استعدادا للمناقشة والتوصل إلى اتفاق بشان المسائل الإدارية والإستراتيجية للمؤسسة في البلدان ذات التاريخ الأطول من المشاورات المشتركة وصنع القرار والسياسات الوطنية للإيرادات[2].

---

[1] مكتب العمل الدولي، التنظيم من اجل العدالة الاجتماعية، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢، ٢٠٠٤، الطبعة الأولى، جنيف-سويسرا، ٢٠٠٤، ص٥١.

[2] نفس المرجع، ص٥٢.

الجدول رقم (١١): النسبة المئوية للمنشئات المجيبة التي تعترف بالنقابات، ٢٠٠٣.

البلد	تعترف بالنقابات	تعترف بالنقابات لأغراض المفاوضة الجماعية
الولايات المتحدة الأمريكية	٣٠.٠	٢٨.٠
ايرلندا	٧١.٠	٦٤.٣
السويد	٩٧.١	٩٧.١
استونيا	٤٣.٦	٣٧.٢
جامايكا	٢٦.٠	٢٦.٠
اليابان	٦٧.٠	٦٧.٠
الفلبين	٢٩.٤	٢٥.٥

المصدر: مكتب العمل الدولي، التنظيم من اجل العدالة الاجتماعية، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢، ٢٠٠٤، الطبعة الأولى، جنيف-سويسرا، ٢٠٠٤، ص52 نقلا عن مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل،٢٠٠٣.

الجدول رقم (١٢): النسبة المئوية للمنشئات المجيبة التي تعترف بالنقابات لأغراض المفاوضة، حسب المواضع التي تشملها المفاوضة.

البلد	الأجر	شروط وأحكام أخرى	الإدارة التنفيذية	الإدارة الإستراتيجية
الو.م.ا	٩٣.٠	٨٩.٠	٣٦.٠	١١.٠
ايرلندا	٩٤.٤	٩١.٧	٦٦.٧	٢٧.٨
السويد	٩١.٤	٨٢.٤	٨٥.٦	٤٥.٧
استونيا	٨٤.٠	٥١.٢	٢٦.٢	١٠.٤
جامايكا	١٠٠	٩٥.٠	٤٥.٠	٤١.٠
الفلبين	١٠٠	٩٣.٣	٣٣.٣	١٣.٣

المصدر: نفس المصدر السابق.

٢- المفاوضة الجماعية.

للعمال الذين تستخدمهم المنشات المتعددة الجنسيات الحق في أن تكون لهم منظمات يختارونا لتمثيلهم في إجراء المفاوضات الجماعية وفقا للقوانين والممارسات الوطنية. وتتخذ عند الضرورة قوانين تتناسب مع الظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير الكامل لآلية التفاوض الاختياري بين اصطحاب العمل أو منظماتم ومنظمات العمال واستخدام هذه الآلية لتنظيم شروط وظروف الاستخدام عن طريق اتفاقية جماعية[(١)].

ولهذا يجب على المنشات المتعددة الجنسيات –شانا شان المنشات الوطنية– أن توفر لممثلي العمال التسهيلات اللازمة لمساعدتم على وضع اتفاقية جماعية فعالة[(٢)]. وتمكن ممثلي العمال المستخدمين لديها في كل من البلدان التي تعمل فيها، والمخول لهم ذلك على النحو الواجب، من إجراء مفاوضات مع ممثلي الإدارة المخول لهم اتخاذ قرارات في المسائل قيد التفاوض.

وينبغي للشركات المتعددة الجنسيات، في سياق التفاوض بحسن نية مع ممثلي العمال بشان ظروف الاستخدام، أو أثناء ممارسة العمال لحقهم في التنظيم، ألا تدد باستخدام قدرتا على نقل وحدة عاملة بأسرها أو جزء منها من البلد المعني لكي تؤثر عن غير حق على هذه المفاوضات أو تعرقل ممارسة حق التنظيم، أو أن تنقل العمال من فروعها في البلدان الجانبية بغية تقويض المفاوضات حسنة النية مع ممثلي العمال أو ممارسة العمال لحقهم في التنظيم. أن تشمل الاتفاقات الجماعية أحكاما لتسوية الـ اعات الناجمة عن تفسيرها وتطبيقها، ولضمان الاحترام المتبادل للحقوق والمسؤوليات. وعلى الشركات المتعددة الجنسيات أن تزود ممثلي العمال بالمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات هادفة مع الكيان المعني، كما تزودهم – عندما يتفق ذلك مع القوانين والممارسات الوطنية – بالمعلومات التي تمكنهم من تكوين رأي صادق وعادل عن أداء الكيان، أو عن المنشاة ككل، عند الاقتضاء[(٣)].

وينبغي أن تقدم الحكومات لممثلي منظمات العمال بناء على طلبهم، وبقدر ما تسمح القوانين والممارسات، معلومات عن الصناعات التي تعمل فيها المؤسسة، والتي يمكن أن تساعد في وضع معايير موضوعية

[(١)] المكتب الدولي للعمل، إعلان الثلاثية بشان المنشات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، مرجع سابق، ص١٣. نقلا عن الاتفاقية رقم ٩٨، المادة ٤.

[(٢)] نفس المرجع، ص١٣. نقلا عن الاتفاقية رقم ١٣٥، بشان الحماية والتسهيلات الممنوحة لممثلي العمال في المنشاة.

[(٣)] نفس المرجع، ص١٤. نقلا عن التوصية رقم ١٢٩ بشان الاتصالات بين الإدارة وعمال المنشاة.

في عملية المفاوضة الجماعية. وعلى كل من المنشات المتعددة الجنسيات والمنشات الوطنية في هذا الصدد أن ترد بالإيجاب على الحكومات التي تطالبها بمعلومات تتصل بأنشطتها.

٣- المشاورات.

ينبغي أن تنص النظم التي توضع بالاتفاق المشترك بين أصحاب العمل والعمال وممثليهم في كل من المنشات المتعددة الجنسيات والمنشات الوطنية، وفقا للقوانين والممارسات الوطنية، على إجراء مشاورات منتظمة بشان المسائل ذات الاهتمام المشترك. ولا تكون هذه المشاورات بديلا للمفاوضات الجماعية[١].

٤- بحث الشكاوى.

ينبغي أن تحترم المنشات المتعددة الجنسيات – شانها شان المنشات الوطنية –حق من تستخدمهم من العمال في بحث كل شكاواهم على نحو يتسق والأحكام التالية: من حق كل عامل يرى بمفرده أو بالاشتراك مع غيره من العمال أن لديه ما يدعو إلى الشكوى أن يقدم هذه الشكوى دون أن يترتب عن ذلك أي إضرار به، وان تفحص شكواه وفق الإجراءات المناسبة[٢]. ولهذا الآمر أهمية خاصة حين تعمل المنشات المتعددة الجنسيات في بلدان لا تلتزم بمبادئ اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية، والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، والعمل الجبري[٣].

٥- تسوية النزاعات الصناعية.

ينبغي أن تسعى المنشات المتعددة الجنسيات، شانها شان المنشات الوطنية، وبالاتفاق مع ممثلي ومنظمات العمال الذين تستخدمهم، إلى إقامة آلية للتوفيق الاختياري تتفق مع الظروف الوطنية، ويمكن أن تشمل أحكاما للتحكيم الاختياري، للمساعدة على منع وتسوية النزاعات الصناعية بين أصحاب العمل والعمال. وتقوم آلية التوفيق الاختياري على التمثيل المتساوي بين أصحاب العمل والعمال[٤].

---

[١] نفس المرجع، ص١٤. نقلا عن التوصية رقم ٩٤ الخاصة بالمشاورات والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشاة، التوصية رقم ١٢٩ بشان الاتصالات داخل المنشاة.

[٢] نفس المرجع، ص١٥. نقلا عن التوصية رقم ١٣٠ بشان فحص الشكاوي داخل المؤسسة من اجل حلها.

[٣] نفس المرجع، ص١٥. نقلا عن الاتفاقية رقم ٢٩ بشان العمل الجبري أو الإلزامي، الاتفاقية رقم ١٠٥ بشان إلغاء العمل الجبري، التوصية رقم ٣٥ بشان الإكراه غير المباشر على العمل.

[٤] نفس المرجع، ص١٥. نقلا عن التوصية رقم ٩٢ بشان التوفيق والتحكيم الاختياريين.

خاتمة الفصل الثالث

إن توزيع العمالة في الجزائر غير متساوي سواء ما بين القطاعات، أو ما بين المناطق الجغرافية، أو ما بين الجنسين، أو ما بين فئات العمر، أو ما بين أنواع العمل.

حيث نجد أن نسبة كبيرة من العاملة تتركز في القطاعات الخدمية، والتي تعتبر في الواقع قطاعات ليست إنتاجية، وهذا ما يمكن أن يؤثر على التوجه الاقتصادي الجزائري في المستقبل، وكل هذه العاملة تتركز في المناطق الحضرية، والتي ربما تزيد المناطق الحضرية اختناقا واكتظاظا، وكذا سيطرة العاملة الذكرية على الأنثوية.

أما في ما يخص البطالة فنسبتها متفاوتة سواء ما بين مختلف الفئات العمرية، أو ما بين مختلف المناطق. بحيث نجد أن نسبة البطالة مرتفعة عند الشباب، كما أنا تتركز في المناطق الحضرية، وهذا يمكن أن يساهم في انتشار الآفات الاجتماعية في هذه المناطق بكثرة.

أما الشركات المتعددة الجنسيات، فلقد ساهمت في تشغيل ما يقارب ٦٢ مليون عامل إلى غاية ٢٠٠٥ في كل أنحاء العالم.

وأمام الدور المتنامي لهذه الشركات في مجال التشغيل، حاولت منظمة العمل الدولية وعن طريق مكتبها الدولي للعمل أن تضع بعض الشروط التي ينبغي أن تأخذ با الشركات المتعددة الجنسيات أثناء التشغيل واتجاه عمالها الذين تستخدمهم. وهي تشجيع العاملة، تحقيق المساواة في المعاملة وتامين العاملة، توفير التدريب اللازم لمستخدمها، تحسين الأجور والمزايا وظروف العمل، احترام الحد الأدنى للتشغيل، توفير معايير السلامة والصحة، الاعتراف بالحرية النقابية، حق التنظيم، المفاوضة الجماعية والمشاورات، بحث الشكاوى، وتسوية ال اعات الصناعية.

الفصل الرابع

اثر الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر

المبحث الأول: واقع الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر.

المبحث الثاني: الأثر المباشرة للشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر.

المبحث الثالث: الأثر الغير المباشرة للشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر.

مقدمة الفصل الرابع.

إن الشركات المتعددة الجنسيات تؤثر على النشاط الاقتصادي للدول المضيفة لها بصفة عامة، وعلى التشغيل بصفة خاصة. ففيما يخص التشغيل فان هذه الشركات غالبا ما توفر فرص عمل كثيرة ومتنوعة، وتقدم أجور عالية لعمالها مقارنة بالتي تقدمها الشركات الوطنية بتلك الدول، ويظهر الفرق كبيرا إذا كانت هذه الأخيرة دول نامية، وبالإضافة إلى ذلك تقوم هذه الشركات بتوفير التدريب والتكوين العالي المستوى لعمالها.

وبالتالي فان نجاح الجزائر في استقطاب مثل هذه الشركات، قد يؤدي إلى انخفاض البطالة، وإلى زيادة القدرة الشرائية للعاملين لدى هذه الشركات، ومنه الرفع من مستوى معيشتهم وهذا يعني زيادة طلبهم على السلع والخدمات، وعليه المساهمة في تنشيط النشاط الاقتصادي.

وأظهرت الدراسات التي قام با بعض الاقتصاديين فيما يخص اثر الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الدول المضيفة، أن هذه الشركات تخلق أثارا مباشرة وأخرى غير مباشرة على التشغيل في تلك الدول.

ومنه فان الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر تخلق هي الأخرى أثرا مباشرة وغير مباشرة على التشغيل.

وهذا ما سنحاول إظهاره من خلال العناصر التالية:

المبحث الأول: واقع الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر.

المبحث الثاني: الأثر المباشرة للشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر.

المبحث الثالث: الأثر الغير المباشرة للشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر.

المبحث الأول: واقع الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر.

إن نشاط الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر توسع ليشمل معظم القطاعات الاقتصادية مع نهاية التسعينيات، بعدما كان قطاع المحروقات المستهدف الوحيد من طرف هذه الشركات في الماضي. وكان ذلك نتيجة انتهاج الحكومة الجزائرية لسياسة التفتح على الاستثمارات الأجنبية ومنه على الشركات المتعددة الجنسيات في بداية التسعينيات. بحيث أصبحت هذه الشركات تستثمر في قطاعات متعددة وجديدة مثل الخدمات، الصناعة، السياحة وغيرها من الأنشطة الاقتصادية الأخرى.

وسنوضح ذلك بالتطرق إلى:

- درجة استقطاب الجزائر للشركات المتعددة الجنسيات (المطلب الأول).
- مجالات نشاط الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر (المطلب الثاني).
- الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥ (المطلب الثالث).

المطلب الأول: درجة استقطاب الجزائر للشركات المتعددة الجنسيات.

تعتبر الجزائر من بين الدول الأكثر استقطابا للشركات المتعددة الجنسيات في منطقة ميدا أي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وهذا حسب الدراسة التي قامت بها الوكالة الفرنسية للاستثمارات الدولية في منطقة ميدا للفترة الممتدة من سنة ٢٠٠٣ إلى سنة ٢٠٠٥[١].

والجدول الأتي يوضح ذلك:

---

[١] www.animaweb.org /Uploads/bases/document/07-05-30-bilan-ide-meda-2006-fr, P59.

الجدول رقم (١٣): العلاقة بين نوع المستثمر والبلد المضيف (٢٠٠٣-٢٠٠٥).

خصائص البلد المضيف	حجم الشركة			الموع
	المتعددة الجنسيات	شركة كبيرة	PME	
	أكثر ١٠٠٠٠عامل	من ٥٠٠٠الى١٠٠٠٠عامل	اقل من ٥٠٠٠عامل	
- الجزائر	%٦٠	%٢٦	%١٤	%١٠٠
- قبرص	%٤٠	٦٠	%٠	%١٠٠
- مصر	%٧٠	%٢٤	%٦	%١٠٠
- إسرائيل	%٦٣	%٢٧	%١١	%١٠٠
- الأردن	%٤٥	%٣٩	%١٦	%١٠٠
- لبنان	%٤٠	%٢٦	%٣٤	%١٠٠
- المغرب	%٤٦	%٣٢	%٢١	%١٠٠
- سوريا	%٥٨	%٢٦	%١٦	%١٠٠
- تونس	%٣٩	%٣١	%٣٠	%١٠٠
- تركيا	%٦٠	%٢٧	%١٢	%١٠٠
الموع	%٥٥	%٢٩	%٥٥	%١٠٠

Source: www.animaweb.org /Uploads/bases/document/07-05-30-bilan-ide-meda-2006-fr, P59.

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن كل من مصر، إسرائيل، الجزائر وتركيا تستقطب بنسبة كبيرة الشركات المتعددة الجنسيات في منطقة ميدا. بحيث مثلت الشركات المتعددة الجنسيات نسبة ٧٠% من الشركات المختلفة التي استثمرت في مصر خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥، ومثلت ٦٣% في إسرائيل و٦٠% في كل من الجزائر وتركيا.

وهذا يدل على أن الشركات المتعددة الجنسيات تتم أكثر بأسواق هذه الدول ربما لكبر حجمها.

وعكس الدول السابقة فان الدول الأخرى مثل قبرص، لبنان، الأردن، المغرب، سوريا وتونس تستقطب أكثر الشركات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا ما يعكس اهتمام هذه الأخيرة بأسواق هذه الدول. فمثلا المغرب استقطبت ٣٤% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتونس ٣٠% وذلك خلال الفترة الممتدة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٥.

ومنه نستنتج أن الجزائر تعد من بين الدول الأكثر استقطبا للشركات المتعددة الجنسيات في منطقة ميدا، بحيث كانت حوالي ٦٠% من الشركات المستثمرة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٥ هي شركات متعددة الجنسيات. وهذا ما يدل على أن السوق الجزائرية تم بدرجة اكبر الشركات المتعددة الجنسيات عكس الشركات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ولقد استعمل في هذه الدراسة معيار عدد العمال لتعريف الشركات المتعددة الجنسيات، إذ تعتبر الشركة متعددة الجنسيات إذا ما تجاوز عدد عمالها ١٠٠٠٠عامل.

وتستثمر هذه الشركات في عدة مجالات اقتصادية بالجزائر، وسنوضح ذلك في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: **مجالات نشاط الشركات المتعددة الجنسيات** في **الجزائر.**

بما أن قطاع المحروقات يعتبر أول قطاع اقتصادي في الجزائر استثمرت فيه الشركات المتعددة الجنسيات، فإننا سنتطرق إليه في الفقرة الأولى من هذا المطلب، ثم نخصص الفقرة الثانية إلى القطاعات الاقتصادية الأخرى.

الفقرة الأولى: قطاع المحروقات.

إن الشركات المتعددة الجنسيات التي تستثمر في قطاع المحروقات بالجزائر لا تنفرد بمشاريع الاستثمار، وإنما تقوم بإبرام عقود شراكة مع الشركة الوطنية سوناطراك.

والجدول الأتي يبين العقود التي أبرمتها شركة سوناطراك مع اكبر الشركات النفطية العالمية بعد سنة ٢٠٠٠.

الجدول رقم (١٤): العقود المبرمة بين شركة سوناطراك والشركات البترولية العالمية خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠٠٥).

الشركات	السنة	المبلغ (مليون دولار)
First calgary petroleums	جوان ٢٠٠٠	٣١
Rosneft stroytrans gaz	فيفري ٢٠٠١	-
Gulf keystone	فيفري ٢٠٠١	-
Losmo maersk/Anadarko	مارس٢٠٠١	٥٥
First calgary petroleums	اكتوبر٢٠٠١	٢٦.٢٥
Repsol YPF woodside and	اكتوبر٢٠٠١	١٧
Burlington Resources	اكتوبر٢٠٠١	١٧
Total	اكتوبر٢٠٠١	١٢.٥
Anadarko petroleum	اكتوبر٢٠٠١	١٥
Medex petroleum	ديسمبر٢٠٠١	٢٣
Repsol YPF /RWE-	جويلية٢٠٠٢	١٣.٣
Anadarko / maersk	جويلية٢٠٠٢	٧.٣
Ptro vietnam	جويلية٢٠٠٢	٢١
Medex	جويلية٢٠٠٢	٧.٥
Medex	جويلية٢٠٠٢	١١.٥
Total / cepsa	جويلية٢٠٠٢	١٦.٥
Gaz de France	جويلية٢٠٠٢	٢٧.٥
CNPC	ديسمبر٢٠٠٣	-
Total / cepsa	ديسمبر٢٠٠٣	-
Repsol YPF /RWE-	ديسمبر٢٠٠٣	-
Petro Canada	ديسمبر٢٠٠٣	-
CNPC	ديسمبر٢٠٠٣	-

BHP Billiton/ Woodside	جويلية٢٠٠٤	-
CNPC	جويلية٢٠٠٤	-
Sinopec	جويلية٢٠٠٤	-
Sinopec	جويلية٢٠٠٤	-
Amerada Hess	جويلية٢٠٠٤	-
Repsol YPF/cas natural	جويلية٢٠٠٤	-
Ptroceltic	جويلية٢٠٠٤	-
Statoil	جويلية٢٠٠٤	-
BP	افريل٢٠٠٥	-
BP	افريل٢٠٠٥	-
BP	افريل٢٠٠٥	-
BHP Billiton	افريل٢٠٠٥	-
BHP Billiton	افريل٢٠٠٥	-
Gulf keystone	افريل٢٠٠٥	-
Gulf keystone	افريل٢٠٠٥	-
Shell	افريل٢٠٠٥	-
Shell	افريل٢٠٠٥	-

Source: Arab oil & gas directory 2006, P38.

نلاحظ من خلال الجدول انه في سنة ٢٠٠١ أبرمت الشركة الوطنية سوناطراك اكبر عدد من العقود مع الشركات العالمية النفطية، بحيث بلغ عدد العقود في هذه السنة ٩ عقود شركة، ثم تليها سنتي ٢٠٠٤ و٢٠٠٥ بإبرام ٨ عقود شركة في كل سنة.

أما في سنة ٢٠٠٠ فلم تبرم الشركة الوطنية سوناطراك مع الشركات العالمية النفطية إلا عقدا واحدا خلال السداسي الثاني من هذه السنة، وكان ذلك مع شركة First Calgary Petroleums بمبلغ ٣١ مليون دولار، وفي هذا السياق فان اكبر عقد أبرمته الشركة الوطنية سوناطراك مع الشركات العالمية النفطية كان في

مارس ٢٠٠١ مع الشركتان Anadarko وLosmo Maersk بمبلغ قدره ٥٥ مليون دولار، إذا ما استثنيا الشركات التي لم تصرح بقيمة عقودها.

وفي سنة ٢٠٠٥ استثمرت نفس الشركة (Anadarko) ٥٧ مليون دولار، منها ٤٥ مليون دولار في مجال التطوير و١٢ مليون دولار في مجال الاستغلال.

ومن بين الشركات العالمية النفطية التي صرحت بقيمة عقودها هي:

- شركة (First Calgary Petroleums) التي استثمرت ٣١ مليون دولار في جوان ٢٠٠٠ و٢٦.٢٥ مليون دولار في أكتوبر ٢٠٠١.
- الشركتان (Anadarko) و(Losmo Maersk) اللتان استثمرتا حوالي ٥٥ مليون دولار في مارس ٢٠٠١، و٧.٣ في جويلية ٢٠٠٢.
- شركة (Repsol YPF Woodside and Partex) التي استثمرت حوالي ١٧ مليون دولار في أكتوبر ٢٠٠١.
- شركة (Burlington Resources) التي استثمرت كذلك حوالي ١٧ مليون دولار في أكتوبر ٢٠٠١.
- شركة (Total) التي استثمرت حوالي ١٢.٥ مليون دولار في أكتوبر ٢٠٠١.
- شركة(Anadarko Petroleum)التي استثمرت حوالي١٥مليون دولار في أكتوبر ٢٠٠١.
- شركة (Medex Petroleum) التي استثمرت حوالي ٢٣ مليون دولار في ديسمبر ٢٠٠١، و٧.٥ ثم ١١.٥ في جويلية ٢٠٠٢.
- شركة (Repsol YPF /RWE-Dea/Edison) التي استثمرت حوالي ١٣.٣ مليون دولار في جويلية ٢٠٠٢.
- شركة (Ptro Vietnam) التي استثمرت حوالي ١٣.٣ مليون دولار في جويلية ٢٠٠٢.

- الشركتان (Total) و(Cepsa) اللتان استثمرتا حوالي ١٦.٥ مليون دولار في جويلية ٢٠٠٢.
- شركة (Gaz de France) التي استثمرت حوالي ٢٧.٥ مليون دولار في جويلية ٢٠٠٢.

وما يلاحظ هنا هو أن معظم الشركات لم تصرح بقيمة عقودها.

الفقرة الثانية: القطاعات الأخرى.

سنحاول في هذه الفقرة إعطاء نظرة شاملة حول الاستثمارات الأجنبية المباشرة المتدفقة إلى الجزائر، وذلك حسب أصل هذه الاستثمارات وحسب القطاعات الاقتصادية المستهدفة من طرف هذه الاستثمارات.

١- تدفق الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلى الجزائر حسب أصلها.

الجدول الأتي يظهر ذلك.

الجدول رقم (١٥): الدول العشرة الأولى المستثمرة في الجزائر خارج قطاع المحروقات.

(ملايين الدولارات)

الترتيب	البلد	٢٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	الموع
١	مصر	٢٤٥.١٢٨	١٢٧٤.٥٢	٢٢.٤٢٥	٨.٤٢٤	٢٠٨.٥٢	١١٤٣.٢٣٣	٢٩٠٢.٢٥
٢	الكويت	٠	٠	٠	٠	١١٥٠.٨٢٥	٠	١١٥٠.٨٢٥
٣	ج.إفريقيا	٠	٠	٠	٤٢٦.٤	٠	٠	٤٢٦.٤
٤	فرنسا	١٣٩.٩٨٤	٩.٣٦	٩٢.٧٦٨	٢٦.١٤٣	٤٧.٨٩٢	٢٣.٠٣٦	٣٣٩.١٨٣
٥	ليبيا	١٧٩.٢٨٣	٠	٥٥.٨٠٩	٢.٤٨٣	١٤.٨٤٦	٠.٣٦٤	٢٥٢.٧٨٥
٦	الو.م.ا	١٢.٥٧١	٠.٧٢٨	٠	١.١١٨	٢١٨.٩٣٣	٣.٠١٦	٢٣٦.٣٦٦
٧	السعودية	٠	٠	٠	٠	٢١٤.٩٠٣	٠	٢١٤.٩٠٣
٨	الصين	١١.٤١٤	٠.٥٩٨	٠.١١٧	١٩٤.٤٨	٢.٠٦٧	١.٨٧٢	٢١٠.٥٤٨
٩	الهند	٠	١٧٦.٨	٠.١٩٥	٠.٢٩٩	٠	٠	١٧٧.٢٩٤
١٠	هولندة	١.٦٧٧	٠	١٧٢.٣٨	٠	٠	٠	١٧٤.٠٥٧
١ دولار= ٧٥ دينار								

Source: ANDI, billon statistique de déclaration d'investissement 2006.

يبين الجدول السابق ترتيب الدول العشرة الأولى المستثمرة في الجزائر خارج قطاع المحروقات حسب مبالغ استثماراتا، خلال الفترة الممتدة من سنة ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٥.

بحيث تأتي مصر في **المرتبة الأولى** بمبلغ ٢٩٠٢.٢٥ مليون دولار، ومن بين أهم شاركتها المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥:

- شركة اوراسكوم للاتصالات والتي تعمل في الجزائر تحت اسم Djezzy .
- شركة اوراسكوم للاسمنت الصناعي، والتي تشارك في إنشاء محطة تحلية مياه البحر في الحامة، وقد أنت الشركة بالمشاركة مع الشركة الوطنية للاسمنت الجزء الثاني من مصنع الاسمنت بمسيلة والذي شاركت فيه ب١٥٠.٣ مليون ارو. كما أنشئت نفس الشركة فرع أخر تابع لها تحت اسم الشركة الوطنية للاسمنت الأبيض في مجال الزجاج، المعادن، الخشب والورق، وساهمت فيه ب١٣٨.٦ مليون ارو.

وتأتي في **المرتبة الثانية** الكويت بمبلغ ١١٥٠.٨٢٥ مليون دولار، ومن بين شاركتها المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥:

- شركة الوطنية العاملة في مجال الاتصال، والتي استثمرت حوالي ٨٠٣.٨ مليون ارو من اجل توسيع شبكاتا.
- شركة فاكي (FAKI) التي تشارك في رأس مال شركة تسيير فندق الاوراسي.

وفي **المرتبة الثالثة** حلت جنوب إفريقيا بمبلغ ٤٢٦.٤ مليون دولار، وكانت شركة كاهراما (Kahrama) من بين أهم شاركتها المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٣، وكان ذلك لإنشاء محطة تحلية المياه ومحطة إنتاج الكهرباء بارزيوا.

واحتلت **المرتبة الرابعة** فرنسا بمبلغ قدره ٣٣٩.١٨٣ مليون دولار، ومن بين الشركات الفرنسية المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥:

- شركة لاطال (Latal)، التي شكلتها خمس شركات فرنسية للنقل، وكان ذلك في مدينة وهران من اجل تسويق المنتجات الجزائرية.

- شركة دانون (Danone)، التي أنشئت في الجزائر مصنعا مع الشركة التونسية سوتبي التونسية (Tunisien Sotubi). وأقامت دانون الجزائر مخزن جديد في شرق البلاد.

- شركة سوسيتي جنرال (Société Générale)، حيث اشترت الأسهم التي كانت تمتلكها فيها خليفة بنك، وستفتح نفس الشركة ١٠ وكالات جديدة مع نهاية ٢٠٠٧ بمبلغ ٩.٤ مليون ارو، كما رفعت من رأسمالها بمليون ارو.

- شركة نت كنساي (Net conseil)، التي أنشئت فرع جديد في القطاع النقدي.

- شركة بي أن بي باريبا (BNP Paribas)، التي رفعت من رأس مال فرعها المتواجد في الجزائر بخمسة مليون ارو وفتحت وكالة جديدة في البليدة.

- شركة ستلم (Cetelem)، التي نجحت في إنشاء فرع في الجزائر بقيمة ٦.١ مليون ارو.

- شركة سيوز (Suez)، التي أنشئت شركة المياه والتطهير الجزائرية في إطار شراكة مع الجزائرية للمياه والديوان الوطني للتطهير.

- شركة ساجبا (Sagebat)، فتحت هي الأخرى فرع بالجزائر.

- شركة بونا سابلا (Bonna Sabla)، التي شاركت في رأس مال فرع ترانس كانال سونتر (Trans Canal Centre) التابع لشركة هيدرو كانال (Hydro Canal).

- شركة بوجو (Peugeot)، التي أقامت مخزن جديد لبوجو الجزائر لتسويق السيارات في تيليملي بالعاصمة.

- شركة (أس سي أم أر) (SCMR) التي أنشئت وكالة للبيع والتوجيه في شرق الجزائر.

- شركة كارفور (Carrefour) التي فتحت أول سوق لها بالجزائر.

- شركة سوقروا (Sogreah) المختصة في ميادين هندسة المياه، الطاقة وتيئة العمران فتحت فرع لها بالجزائر.

- شركة برونا سالو (Prona Salous) أنشئت هي الأخرى فرع في الجزائر.

- شركة فيفوا (Veveo) المختصة في الإعلام الآلي البنكي أقامت فرع في الجزائر.

- شركة كلكسترال (Clextral) جمعت نشاطاتا.

- شركة مخبر بيار فابر (Laboratoire Pierre Fabre) التي استثمرت ٦ ملايين ارو لصناعة مضادات الفيروسات.

- شركة افونتيس (Aventis) أنشئت مصنع لإنتاج الأنسولين عن طريق سيدال التي تعمل معها.

- الشركة الفرنسية للاتصالات (France Télécom) التي تحصلت على رخصة في سنة ٢٠٠٤ بدأت في عرض خدماتا.

- شركة اكور (Accor) التي أنشئت مع مجمع مهري شركة سياحية سموها سياحة، واستثمرت حوالي ٢٧٠ مليون ارو.

وحلت في **المرتبة الخامسة** ليبيا بمبلغ ٢٥٢.٧٨٥ مليون دولار، ومن بين شاركتها المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥:

- شركة لافيكو (Lafico) التي أنشئت ثلاثة فنادق.

واحتلت **المرتبة السادسة** الولايات المتحدة الأمريكية بمبلغ ٢٣٦.٣٦٦ مليون دولار، ومن بين شاركتها المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥:

- شركة (Wink Global Venturs) التي تعمل في مجال البنوك والخدمات، تكلفت بإنشاء ٨٥٠ مسكن في بني مسوس وبومرداس بمبلغ قدره ٠.٨ مليون ارو.

- شركة (Northrop Grumman) التي تنشط في مجال هندسة وخدمات الشركات، أنشئت فرع تحت اسم الشركة الجزائرية للصناعة والتطوير.

- شركة (LDM Networks) المختصة في مجال الإعلام الآلي، فتحت مكتب لها بالجزائر.

- شركة (Honeywell) المختصة في الملاحة المدنية والعسكرية فتحت فرع في الجزائر.

وتأتي في **المرتبة السابعة** السعودية بمبلغ إجمالي قدره ٢١٤.٩٠٣ مليون دولار، ومن بين شاركتها المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥:

- شركة دريف للاتصالات (Drive Communication) الناشطة في مجال البنوك والخدمات.

- شركة سيدار (Sidar) العاملة في ميدان النقل والبناء والأشغال العمومية والعقار، قامت بإنشاء مركز عالمي للأعمال بمبلغ ١٢٠.٦ مليون ارو.

- شركة ادار سيدار (Eddar-Sidar) الناشطة في قطاع السياحة والمطاعم، أقامت ثلاثة مشاريع سياحية كبيرة بمبلغ ٢٨٠ مليون ارو.

- شركة (Pharaon Commercial Investment Group Limited) العاملة في قطاع الزجاج والمعادن والخشب والورق، أمضت عقد شراكة مع الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمارات الإسمنتية من اجل استبدال ٣٥ بالمائة من أجزائها.

أما **المرتبة الثامنة** فاحتلتها الصين بمبلغ ٢١٠.٥٤٨ مليون دولار ومن بين شاركتها المستثمرة في الجزائر هي:

- شركة (CFLG) العاملة في قطاع الزجاج، المعادن، الخشب، والورق. التي أنشئت مع شركة سوفيتال (Cevital) شركة مشتركة لإنتاج الزجاج المسطح بمبلغ ١٤٦.٦ مليون ارو.

وبعد الصين تأتي الهند في **المرتبة التاسعة** بمبلغ ١٧٧.٢٩٤ مليون دولار، ومن بين شاركتها المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥:

- شركة (Ispat) المختصة في مجال الألمنيوم، استثمرت حوالي ١٦ مليون ارو في سنة ٢٠٠٥.
- شركة (Mittal Steel) العاملة في قطاع الزجاج، المعادن، الخشب والورق، التي تحصلت على وحدة للإنتاج في الجزائر.

وتأتي في **المرتبة العاشرة** هولندة بمبلغ ١٤٧.٠٧٥ مليون دولار.

والجدول الموالي يظهر عدد المشاريع التي تقدمت با بعض الدول في الجزائر خلال الفترة (٢٠٠٢-٢٠٠٤).

الجدول رقم (١٦): توزيع المشاريع الاستثمارية حسب البلدان الأصلية للفترة (٢٠٠٢-٢٠٠٤).

البلد	عدد المشاريع	النسبة%
بريطانيا	٢	٠.٠٢
بلجيكا	١	٠.٠١
الصين	٦	٠.٠٥
كوبا	١	٠.٠١
مصر	١٤	٠.١١
الإمارات العربية المتحدة	١	٠.٠١
اسبانيا	٣	٠.٠٢
فرنسا	٢٠	٠.١٥
المغرب،ألمانيا،تونس	١	٠.٠١
هولندا	٢	٠.٠٢
الهند	٢	٠.٠٢
ايطاليا	٩	٠.٠٧
الأردن	٧	٠.٠٥
كوريا	١	٠.٠١
الكويت	١	٠.٠١

لبنان	٦	٠.٠٥
ليبيا	٢١	٠.١٦
لوكسمبورغ	١	٠.٠١
باكستان	١	٠.٠١
فلسطين	٢	٠.٠٢
البرتغال	١	٠.٠١
روسيا	١	٠.٠١
العربية السعودية	٢	٠.٠٢
السعودية،فلسطين	١	٠.٠١
السعودية،فلسطين	١	٠.٠١
سويسرا	١	٠.٠١
سوريا	٢٥	٠.١٩
تونس	٧	٠.٠٥
تركيا	٩	٠.٠١
الو.م.ا	١	٠.٠١
الموع	١٥١	١

المصدر: الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار ٢٠٠٥.

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الدول التي تقدمت بأكبر عدد من المشاريع الاستثمارية خلال الفترة (٢٠٠٢-٢٠٠٤) هي سوريا ب٢٥ مشروع، ليبيا ب٢١ مشروع، فرنسا ٢٠ مشروع، ومصر ١٤ مشروعا.

وما يلاحظ على هذه الدول، أنا كلها دول عربية باستثناء فرنسا.

أما الدول الأخرى فتراوح عدد مشاريعها ما بين مشروع واحد وتسع مشاريع.

ومنه يمكن القول أن الشركات العربية تتم أكثر بالسوق الجزائرية، عكس الشركات الأخرى والتي تنتمي إلى دول أخرى.

٢- تدفق الاستثمارات الأجنبية المباشرة حسب القطاعات.

يوضح الجدول الأتي توزيع مشاريع الاستثمار الأجنبي المباشر خارج قطاع المحروقات حسب القطاعات.

الجدول رقم (١٧): توزيع مشاريع الاستثمار الأجنبي المباشر خارج قطاع المحروقات المصرح بها لدى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار للفترة ما بين ٢٠٠٠-٢٠٠٥.

القطاع	عدد المشاريع	النسبة	المبلغ(مليون دينار)	النسبة
الفلاحة	١٠	%٢	٢١١٠	%٠.٣٧
البناء والأشغال العمومية	٥٤	%١٠.٧٥	١٩٧٩٩	%٣.٥٠
الصناعة	٣٢٢	%٦٤.١٤	٢٢٩٤٠٧	%٤٠.٣٠
الصحة	٤	%٠.٨	٨٩١	%٠.١٥
النقل	١٢	%٢.٤	١٦٢٤	%٠.٢٨
السياحة	٩	%١.٨	١٤٦٨٥	%٢.٩
الخدمات	٨٧	%١٧.٣١	٣٦٣٤٨	%٦.٤٢
الاتصالات	٤	%٠.٨	٢٦٠٦٢٧	%٤٦.٠٨
المجموع	٥٠٢	%100	٥٦٥٤٩١	%100

Source: ANDI, billon statistique de déclaration d'investissement 2006.

يظهر الجدول أعلاه الفرق بين القطاعات الاقتصادية من حيث استقطاب الاستثمارات الأجنبية المباشرة وذلك على أساس عدد المشاريع وعلى أساس المبلغ الكلي للمشاريع.

أ- على أساس عدد المشاريع:

من حيث عدد المشاريع يتبين لنا من خلال الجدول أن قطاع الصناعة هو الأكثر استقطابا للمشاريع الأجنبية وذلك ب٣٢٢ مشروع خلال الفترة الممتدة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٥ ، ثم يليه قطاع الخدمات ب٨٧

مشروع، وبعده قطاع البناء والأشغال العمومية ب٥٤ مشروع، ثم قطاع النقل ب١٢ مشروع، فقطاع الفلاحة ب١٠ مشاريع، أما قطاعي الصحة والاتصالات فإنما لم يستقطبا سوى أربعة مشاريع لكل منهما.

وعليه فان الشركات الأجنبية تعطي أهمية كبيرة لقطاع الصناعة في الجزائر.

ب- على أساس مبلغ المشاريع:

أما من حيث مبلغ المشاريع يظهر لنا من الجدول أن قطاع الاتصالات هو الأكثر استقطبا للرأس المال الأجنبي بمبلغ ٢٦٠٦٢٧ مليون دينار، وذلك خلال الفترة الممتدة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٥.

ثم يأتي قطاع الصناعة الذي استقطب مبلغ ٢٢٩٤٠٧ مليون دينار لنفس الفترة، وبعده قطاع الخدمات ب ٣٦٣٤٨ مليون دولار.

ويعد قطاع الصحة الأقل استقطبا للرأس المال الأجنبي، وذلك بمبلغ ٨٩١ مليون دينار.

ومما سبق نلاحظ انه من حيث عدد المشاريع، يعد قطاع الصناعة الأكثر استقطابا للمشاريع الأجنبية وذلك ب٣٢٢ مشروع خلال الفترة الممتدة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٥، أما من حيث مبلغ المشاريع فان قطاع الاتصالات هو الأكثر استقطبا للرأس المال الأجنبي بمبلغ ٢٦٠٦٢٧ مليون دينار، وذلك خلال نفس الفترة.

ومنه نستنتج أن المشاريع التي تقام في قطاع الاتصالات هي مشاريع ضخمة، فبالرغم من أن عدد المشاريع هو ٤ إلا انه يحتل الصادرة من حيث القيمة المالية. ومن أهم الشركات المستثمرة في هذا القطاع الشركة المصرية للاتصال اوراسكوم، والشركة الكويتية للاتصال الوطنية.

المطلب الثالث: الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥.

لقد استقطبت الجزائر في سنة ٢٠٠٥ عددا معتبر من الشركات المتعددة الجنسيات، ومن جنسيات مختلفة، واستثمرت في مختلف القطاعات الاقتصادية.

وسنعد هذه الشركات على أساس جنسياتا في الفقرة الأولى، وعلى أساس القطاعات الاقتصادية التي تستثمر فيها في الفقرة الثانية.

الفقرة الأولى: جنسيات الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥.

لقد تعددت جنسيات الشركات الواردة إلى الجزائر للاستثمار سنة ٢٠٠٥.

والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (١٨): جنسيات الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥.

الدول	عدد الشركات
فرنسا	٢٧
الولايات المتحدة الأمريكية	٩
مصر	٥
الإمارات العربية المتحدة	٥
تونس	٥
سويسرا	٤
العربية السعودية	٤
اسبانيا	٤
كوريا الجنوبية	٣
ايطاليا	٣
كندا	٣
لبنان	٢
البرتغال	٢
ألمانيا	٢
الهند	٢
الكويت	٢
بلجيكا	١
البرازيل	١
السويد	١
استراليا	١
هولندة	١
المملكة المتحدة	١
فلندة	١
الدانمرك	١
الصين	١

Source: www.animaweb.org /Uploads/bases/document/07-05-30-bilan-ide-meda-2006-fr, P80-85.

من خلال الجدول يتضح لنا بان الشركات الفرنسية هي الشركات الأكثر استثمارا في الجزائر سنة ٢٠٠٥، بحيث استثمرت في السوق الجزائرية حوالي ٢٧ شركة فرنسية، وفي معظم القطاعات الاقتصادية، ثم تليها الشركات الأمريكية والتي مثلت ب٩ شركات، ثلاثة شركات منها استثمرت في قطاع الطاقة. ثم تأتي الشركات العربية التي كان عددها متساوي ما بين الشركات الإماراتية والشركات المصرية والشركات التونسية، وهي خمس شركات من كل دولة.

أما الدول الأخرى فكان عدد شاركتها الداخلة إلى السوق الجزائرية سنة ٢٠٠٥ يتراوح ما بين شركة واحدة وأربع شركات.

وما يلاحظ على بعض الشركات المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥، أنا شركات كبيرة جدا ومعروفة عالميا مثل شركة Siemens الألمانية، وشركة Nokia المتخصصة في صناعة الهواتف النقالة، وشركة Gvin Kaystone الأمريكية المختصة في مجال الطاقة، وشركة Peugeot الفرنسية المختصة في السيارات، وشركة Nestlé السويسرية التي تعتبر من بين أولى الشركات المتعددة الجنسيات في العالم[1].

وسنوضح في الفقرة الموالية توزيع الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥ على مختلف القطاعات الاقتصادية.

الفقرة الثانية: التوزيع القطاعي للشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥.

لقد استثمرت الشركات الأجنبية التي فضلت السوق الجزائرية سنة ٢٠٠٥ في مختلف القطاعات الاقتصادية، ولكن بدرجات متفاوتة، وذلك حسب أهمية كل قطاع وأهداف كل شركة.

وهذا ما يوضحه الجدول الأتي.

---

(١) www.animaweb.org /Uploads/bases/document/07-05-30-bilan-ide-meda-2006-fr, P80-85.

الجدول رقم (١٩): التوزيع القطاعي للشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥.

القطاع الاقتصادية	عدد الشركات	النسبة المئوية
الصناعة	٢٧	٣٠%
بناء وأشغال عمومية	١٣	١٤.٤٤%
الخدمات	٣٤	٣٧.٧٨%
الطاقة	١٦	١٧.٧٨%
الموع	٩٠	١٠٠%

Source: www.animaweb.org /Uploads/bases/document/07-05-30-bilan-ide-meda-2006-fr, P80-85.

يتضح من الجدول أعلاه أن الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥، استهدفت بدرجة اكبر قطاع الخدمات بحيث كان نصيب هذا القطاع ٣٤ شركة مثلت نسبة ٣٧.٧٨% من العدد الإجمالي، وهذا يعود إلى تركز نشاط هذه الشركات على قطاع الخدمات في السنوات الأخيرة، ثم يليه قطاع الصناعة الذي استقطب حوالي ٢٧ شركة أي بنسبة ٣٠% ، وبعده يأتي قطاع الطاقة الذي استقطب ١٦ شركة وبنسبة ١٧.٧٨%، أما قطاع البناء والأشغال العمومية فلم يستقطبا إلا ١٣ شركة وذلك بنسبة ١٤.٤٤%. وما يلاحظ على الشركات المستثمرة في قطاع الطاقة أنها شركات كبيرة، تنتمي كلها إلى بلدان متقدمة مثل الو.م.ا، فرنسا، ايطاليا، اسبانيا، كندا، ماعدا اثنين وهما من أصل إماراتي.

والسبب الذي جعل الشركات المتعددة الجنسيات تتركز على قطاع الخدمات في الاوينة الأخيرة، هو ما يتميز به هذا القطاع عن غيره من القطاعات الأخرى[1] مثل:

- أن منتجات هذا القطاع غير ملموسة أي لا تشغل حيزا يتطلب مكانا للتخزين والحفظ.
- أن إنتاج هذا النوع من الخدمات لا يكون إلا في المكان والزمان اللذان تحتاج فيهما هذه الخدمات.

عدم احتياج هذه المنتجات إلى عمليات شحن ونقل من مكان لأخر كما هو الحال في منتجات القطاعات الأخرى، بواسطة طرق الشحن المختلفة، لذلك فان نشرها في الأسواق يكون بإقامة حضور لهذه الخدمات في أماكن الطلب عليها، فأنشئت فروع في مختلف المجالات مثل البنوك، الاتصالات، شركات التامين، والشركات الاستشارية...الخ. كما كان له الأثر الكبير في استيعاب أعداد كبيرة من العمالة المتوفرة في الدول المضيفة.

وبعدما تطرقنا إلى واقع الشركات المتعددة الجنسيات بالجزائر في المبحث الأول، سنحاول توضيح الأثر المباشرة لهذه الشركات على التشغيل في الجزائر من خلال المبحث الثاني.

---

(1) د. محمد عبد العزيز عبد الله عبد، مرجع سابق، ص١٠٨.

المبحث الثاني: الأثر المباشرة للشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر.

من بين الأسباب الأساسية التي تدفع الدول لجلب الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلى أقاليمها، هو رغبتها في توفير تلك الاستثمارات لمناصب شغل جديدة، بحيث أن الامتيازات التي تعطيها هذه الدول لتلك الاستثمارات غالبا ما تكون مرتبطة بتحسين مستوى التشغيل في هذه البلدان(1).

وفعلا تؤدي تلك الاستثمارات الأجنبية المباشرة، والتي تقوم بمعظمها الشركات المتعددة الجنسيات إلى خلق مناصب شغل في البلدان المستقبلة لها، ولكن بدرجات متفاوتة حسب خصوصية القطاع الذي تعمل فيه كل شركة وحسب طبيعة اليد العاملة المتوفرة في كل دولة. وهذا ما ينطبق على الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر.

ولهذا سنحاول في هذا المبحث إبراز:

- حجم التشغيل الذي وفرته الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر (المطلب الأول).
- توزيع العمالة الجزائرية في الشركات المتعددة الجنسيات حسب القطاعات الاقتصادية (المطلب الثاني).
- توزيع العمالة في الشركات المتعددة الجنسيات حسب نوع الاستثمار الأجنبي المباشر (المطلب الثالث).
- كثافة التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الشركات المتعددة الجنسيات (المطلب الرابع).

المطلب الأول: حجم التشغيل الذي وفرته الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر.

تقوم الشركات المتعددة الجنسيات التي تستثمر في الجزائر بتوظيف الجزائريين، وذلك سعيا منها قدر المستطاع استغلال اليد العاملة الجزائرية خاصة التي تتوفر على مؤهلات تتماشى مع نشاطاتها وأهدافها المسطرة سابقا، وهذا قصد التقليل من تكاليف التشغيل التي تكون مرتفعة إذا ما اعتمدت هذه الشركات على اليد العاملة الأجنبية.

ولكن هل تساهم هذه الشركات بنسبة كبيرة في تشغيل اليد العاملة الجزائرية.

---

(1) Denis Tersen et Jean – Luc Bricout, l'investissement internationales, Armand Colin/ Masson, Paris, 1996, P184.

ولتوضيح ذلك سنقوم بدراسة تطور حجم العمالة الجزائرية في الشركات المتعددة الجنسيات بالجزائر خلال الفترة الممتدة من ١٩٩٤ إلى ٢٠٠٤ في الفقرة الأولى من هذا المطلب، أما في الفقرة الثانية سنوضح مساهمة كل دولة أجنبية في التشغيل بالجزائر خلال الفترة (٢٠٠٢-٢٠٠٤)، وفي الفقرة الثالثة نبين حجم العمالة الجزائرية في بعض الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥.

الفقرة الأولى: تطور حجم العمالة الجزائرية في الشركات المتعددة الجنسيات بالجزائر خلال الفترة (١٩٩٤-٢٠٠٤).

يبين الجدول أدناه مساهمة الاستثمار الأجنبي المباشر في خلق مناصب الشغل في الجزائر خلال الفترة (١٩٩٤-٢٠٠٤).

الجدول رقم (٢٠): مساهمة الاستثمار الأجنبي المباشر في خلق مناصب الشغل في الجزائر خلال الفترة (١٩٩٤-٢٠٠٤).

السنوات	حجم العمالة
١٩٩٤	٨٧٤٧
١٩٩٥	٢٥٥٠
١٩٩٦	٦٠٧٠
١٩٩٧	٦٣٧٨
١٩٩٨	٥٩٠٢
١٩٩٩	١١٦٩٦
٢٠٠٠	٤٦٠٩
٢٠٠١	٤٦٠٩
٢٠٠٢	١٢١٨٨
٢٠٠٣	٨٧٧٣
٢٠٠٤	٦٧٣١

المجموع	٧٨٣٠٨

Source: ANDI, billon statistique de déclaration d'investissement, 2004.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن حجم التشغيل الذي وفرته الفروع التابعة للشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر بلغ أقصاه سنة ٢٠٠٢، بحيث ساهمت هذه الفروع الأجنبية في خلق حوالي ١٢١٨٨ منصب عمل في تلك السنة.

وهذا راجع إلى النشاط الكبير الذي عرفه قطاع الاتصالات في تلك الفترة، أين شاهدت الاستثمارات الأجنبية المباشرة لهذا القطاع انطلاقتها الحقيقية.

ثم تليها سنة ١٩٩٩ التي وفرت فيها الفروع التابعة للشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر حوالي ١١٦٩٦ منصب شغل.

أما في السنوات الأخرى، فعدد المناصب التي وفرتها تلك الفروع تراوحت ما بين ٤٠٠٠ و٨٧٠٠ منصب شغل في كل سنة.

ورغم أن الشركات المتعددة الجنسيات التي تعمل في الجزائر وفرت مناصب شغل، إلا أن هذه المناصب تبقى قليلة جدا وضعيفة إذا ما قرنا بحجم التشغيل الكلي في الجزائر. فعدد مناصب الشغل التي وفرتها هذه الشركات في الفترة الممتدة من ١٩٩٤ إلى ٢٠٠٤ هو ٧٨٣٠٨ منصب شغل، بينما حجم العاملة الكلية بالجزائر في سنة ٢٠٠٤ بلغ حوالي ٧٧٩٨٤١٢ عامل، وهذا حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات.

ومنه نستنتج أن نسبة مساهمة الشركات المتعددة الجنسيات في التشغيل الكلي بالجزائر لا تتعدى ١%، وهي نسبة ضعيفة جدا إلا أنها مرشحة للزيادة إذا ما زدت كمية الاستثمارات الأجنبية المباشرة في الجزائر.

ولقد ساهمت عدة بلدان في توفير مناصب الشغل في الجزائر عن طريق شركاتها، وهذا ما سنوضحه في الفقرة الآتية.

الفقرة الثانية: حجم التشغيل الذي وفرته كل دولة في الجزائر خلال الفترة (٢٠٠٢-٢٠٠٤).

لقد ساهمت مجموعة من البلدان العالمية سواء كانت متقدمة أو متخلفة في خلق مناصب شغل عن طريق شركاتنا المستثمرة في الجزائر.

وهذا ما يظهره الجدول التالي، وذلك خلال الفترة (٢٠٠٢-٢٠٠٤).

الجدول رقم (٢١): حجم التشغيل الذي وفرته كل دولة في الجزائر خلال الفترة (٢٠٠٢-٢٠٠٤).

البلد	عدد المناصب	النسبة%
بريطانيا	٧٥	٠.٠٣
بلجيكا	٢٠	٠.٠١
الصين	١٨١	٠.٠٧
كوبا	٦٤٦٦	٢.٣٩
مصر	٨٤٠	٠.٣١
الإمارات العربية المتحدة	٢٩	٠.٠١
اسبانيا	١٨٣	٠.٠٧
فرنسا	١٥٥٢	٠.٥٧
المغرب،ألمانيا،تونس	١٤	٠.٠١
هولندا	-	٠.٠٠
الهند	٩٠	٠.٠٩
ايطاليا	٣٩٢	٠.١٥
الأردن	٥٥٢	٠.٢٠
كوريا	٤٠	٠.٠١
الكويت	١٥٠٠	٠.٥٦
لبنان	١٤٩٧	٠.٥٥
ليبيا	٣٩٠	٠.١٤
لوكسمبورغ	١٤٠	٠.٠٥
باكستان	٥٧٠	٠.٢١
فلسطين	٧٠	٠.٠٣
البرتغال	٢٢	٠.٠١

روسيا	٧٠٠	٠.٢٦
العربية السعودية	١٣٥	٠.٠٥
السعودية،فلسطين	١٠	٠.٠٠
السعودية،فلسطين	٩٥	٠.٠٤
سويسرا	٣	٠.٠٠
سوريا	٨٤٧	٠.٣١
تونس	٢٣٧	٠.٠٩
تركيا	٣٣٨٧	١.٢٥
الو.م.ا	٢٦	٠.٠١
الموع	٢٠٠٦٣	١

المصدر: الوكالة الوطنية لترقية الاستثمارات ٢٠٠٥.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن الدول النامية المستثمرة في الجزائر عن طريق شاركتها هي التي وفرت عدد اكبر من مناصب الشغل، إذ أن أربع دول نامية فقط وفرت أكثر من نصف عدد المناصب الكلية، وهي كوبا ٦٤٦٦ منصب شغل، تركيا ٣٣٨٧ منصب شغل، لبنان ١٤٩٧ منصب شغل، والكويت ١٥٠٠ منصب شغل. عكس الدول المتقدمة التي لم تساهم بصفة فعالة في خلق مناصب الشغل إذا ما استثنينا فرنسا التي وفرت شركاتا حوالي ١٥٥٢ منصب شغل.

ونفسر الفرق الموجود بين عدد مناصب الشغل التي وفرتا الشركات التابعة للدول النامية والشركات التابعة للدول المتقدمة في الجزائر، بان الشركات التابعة للدول النامية تستعمل تكنولوجية تتطلب كثافة العمل ومنه استخدام يد عاملة كثيرة. بينما الشركات التابعة للدول المتقدمة تستعمل الآلات ذات التكنولوجية العالية التي تتطلب كثافة رأس المال، وبالتالي لا تستخدم يد عاملة كثيرة ويجب أن تكون مؤهلة للتعامل بسهولة مع الآلات الحديثة. وهذا ما دفع بذه الشركات إلى الاعتماد على اليد العاملة الأجنبية التي تتوفر على مثل هذه المؤهلات في اغلب الأحيان.

الفقرة الثالثة: حجم العمالة الجزائرية في بعض الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥.

نستعين بالجدول الموالي لإظهار عدد مناصب الشغل التي وفرتا بعض الشركات المتعددة الجنسيات التي استثمرت في السوق الجزائرية سنة ٢٠٠٥.

الجدول رقم (٢٢): حجم العمالة الجزائرية في بعض الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر سنة ٢٠٠٥.

الشركات	أصلها	حجم العمالة
Nestlé (نسليه)	سويسرا	٣٠٠
Drive communication (درايف للاتصال)	العربية السعودية	٣٠
CMA CGM (سي أم ا سي جي أم)	فرنسا	١١٠
Atlas Copco (اتلاس كوبكو)	السويد	٢٩
SCMR (أس سي أم أر)	فرنسا	٤
Clextral (كلكسترال)	فرنسا	١٠
Ispat (اسبا)	الهند	٩٠٠
CFLG (سي أف أل جي)	الصين	٢٥٠٠

Source: www.animaweb.org /Uploads/bases/document/07-05-30-bilan-ide-meda-2006-fr, P80-85.

من بين الشركات الأجنبية التي دخلت إلى الجزائر في سنة ٢٠٠٥ للاستثمار، والتي تحصلنا على عدد مناصب الشغل التي وفرتا هي:

- شركة نسلي (Nestlé) السويسرية التي أنشئت فرع في الجزائر بالشراكة مع مجمع المشروبات زحاف، خلقت من خلاله حوالي ٣٠٠ منصب شغل.
- شركة درايف للاتصال (Drive Communication) السعودية التي أقامت فرع في الجزائر سنة ٢٠٠٥ في مجال البنوك والخدمات، وفرت حوالي ٣٠ منصب شغل.
- شركة سي أم ا سي جي أم (CMA CGM) الفرنسية التي استثمرت حوالي ١٦٠ مليون ارو سنة ٢٠٠٥، خلقت ١١٠ منصب شغل.
- شركة اطلاس كوبكو (Atlas Copco) السويدية التي أنشئت فرع في الجزائر من اجل تقديم خدمات لزبائنها في مجال السيارات، وفرت حوالي ٢٩ منصب شغل.
- شركة أس سي أم أر (SCMR) الفرنسية التي أنشئت وكالة للبيع والتوجيه في شرق الجزائر، خلقت أربعة مناصب شغل.
- شركة (Clextral) الفرنسية التي وفرت حوالي ١٠ مناصب شغل.
- شركة اسبات (Ispat) الهندية التي استثمرت ١٦ مليون ارو في سنة ٢٠٠٥، خلقت ٩٠٠ منصب شغل.
- شركة سي أف أل جي (CFLG) الصينية التي أنشئت مع شركة سوفيتال الجزائرية شركة لإنتاج الزجاج المسطح، خلقت ٢٥٠٠ منصب شغل.

ونلاحظ هنا أن الشركتين الهندية والصينية هي اللتان وفرتا اكبر عدد من مناصب الشغل في سنة ٢٠٠٥، وهي تابعتان لدولتان ناميتان.

المطلب الثاني: توزيع العمالة الجزائرية في الشركات المتعددة الجنسيات حسب القطاعات الاقتصادية.

الجدول الأتي يوضح فرص العمل الناتجة عن نشاط الشركات المتعددة الجنسيات في مختلف القطاعات الاقتصادية خارج قطاع المحروقات خلال الفترة الممتدة من ١٩٩٣ إلى ٢٠٠١.

الجدول رقم (٢٣): فرص العمل الناتجة عن الاستثمارات الأجنبية المباشرة في مختلف القطاعات الاقتصادية خلال الفترة (١٩٩٣-٢٠٠١)

القطاع الاقتصادي	العمالة
الزراعة	٣٩٤٥
الصناعة	٣١٠٣٠
بناء وأشغال عمومية	٦٨٩٥
سياحة	٢٨٧٧
خدمات	٦٦٩٥
الصحة	١٢٤
التجارة	٣٤٣
المجموع	٥١٩٠٩

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، تقرير الاستثمار، جانفي٢٠٠٢.

اعتمدا على الإحصائيات المذكورة في الجدول السابق، نحاول الوصول إلى مدى تأثير الفروع التابعة للشركات المتعددة الجنسيات على العمالة في الجزائر من خلال التوظيف، وذلك بتحديد القطاعات الأساسية التي تنشط فيها هذه الفروع الأجنبية وعلاقتها بالتشغيل.

الفقرة الأولى: قطاع الصناعة.

من خلال الجدول يتبين أن قطاع الصناعة هو القطاع الذي وفر اكبر عدد مناصب الشغل خلال الفترة ١٩٩٣-٢٠٠١. بحيث وفر ما يعادل ٣١٠٣٠ منصب شغل خلال ثماني سنوات.

ولكن نتساءل هنا عن الصناعات الأكثر استقطبا للشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر وحجم التوظيف الذي يوفره كل نوع من هذه الصناعات، وبالتالي ما هي الصناعات التي تود الشركات المتعددة الجنسيات توطنها في الجزائر ونوع التكنولوجيا التي تستعملها في ذلك.

وفي هذا السياق يجب الإشارة إلى أن الصناعات المقامة من طرف الشركات المتعددة الجنسيات تكون دائما محكومة بسياسات هذه الشركات، وهي استراتيجيات لم توضع ولم تحدد داخل البلدان المضيفة. بمعنى أن نقل هذه الصناعات يكون بحسب ما يحققه للمستثمر الأجنبي من عوائد وأرباح وليس بما يحققه من فوائد للدولة المضيفة.

فهناك الصناعات الدنيا غير الديناميكية التي قررت الشركات المتعددة الجنسيات التخلي عنها لبساطتها تكنولوجيا أو لكثافة عنصر العمل فيها. وهناك الصناعات ذات الكثافة الرأسمالية التي تستخدم التكنولوجيا الحديثة.

وهنا يبرز التناقض بين حاجة الدول النامية للصناعات كثيفة العمل بحكم كثافتها السكانية وحاجاتا التنموية، وبين طبيعة المشاريع والصناعات ذات الكثافة الرأسمالية التي ينقلها المستثمر الأجنبي لهذه الدول، مما يعني ضعف اثر الشركات المتعددة الجنسيات في خلق فرص عمل جديدة في اقتصاديات تلك الدول.

وكذلك الأمر يتعلق بأهداف الشركات المتعددة الجنسيات. بحيث انه إذا كان الهدف هو خدمة السوق المحلي فان الاتجاه العام يشير إلى أن تأثيره على العمالة لا يكون كبيرا كما أن نوعية التكنولوجية المستخدمة لا تكون متقدمة، والأمر يختلف كثيرا حين يكون الهدف هو خدمة السوق الخارجي أي التصدير للخارج، فعندها تكون العمالة المطلوبة وكذلك التكنولوجية ذات طابع حديث، والعمالة مدربة قادرة على استيعاب هذه التكنولوجيا. هذا يعني أن تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر وأنشطة الشركات المتعددة الجنسيات المسيطرة على هذا التدفق تلعب دورا في حجم ونوعية العمالة المستخدمة، وكذلك التكنولوجيا المعتمدة في الإنتاج أو الأنشطة التابعة لهذه الشركات.

الفقرة الثانية: قطاع الخدمات.

كما يبينه الجدول السابق فان الفروع التابعة للشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في قطاع الخدمات وفرت ما بين ١٩٩٣ و٢٠٠١ حوالي ٢٨٧٧ منصب شغل في قطاع السياحة، و١٢٤ في قطاع الصحة، و٣٤٣ في قطاع التجارة، و٦٦٩٥ في الخدمات الأخرى.

الفقرة الثالثة: قطاع البناء والأشغال العمومية.

إن قطاع البناء والأشغال العمومية لم يوفر سوى ٦٨٩٥ منصب شغل للجزائريين خلال الفترة (١٩٩٣-٢٠٠١)، وهذا قليل إذا ما قرنه بقطاع الصناعة وقطاع الخدمات، ويمكن إرجاع ذلك إلى اعتماد الشركات الأجنبية المستثمرة في هذا القطاع على اليد العاملة الأجنبية التي تأتي بها من موطنها الأم، وأحسن مثال على ذلك الشركات الصينية الناشطة في قطاع البناء والأشغال العمومية والتي تعتمد بنسبة كبيرة على اليد العاملة الصينية.

الفقرة الرابعة: قطاع الزراعة.

يعتبر قطاع الزراعة القطاع الأقل توفيرا لمناصب الشغل، ويرجع ذلك إلى عدم اهتمام الشركات المتعددة الجنسيات به، ربما لقلة ربحيته. إذ لم يستقطب هذا القطاع سوى أربعة مشاريع في الفترة الممتدة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٥.

المطلب الثالث: توزيع العمالة الجزائرية في الشركات المتعددة الجنسيات حسب نوع الاستثمار الأجنبي المباشر.

ونعني هنا بتوزيع العمالة حسب نوع الاستثمار الأجنبي المباشر توزيعها ما بين الاستثمارات الأجنبية المباشرة المشتركة والاستثمارات الأجنبية المباشرة المملوكة بالكامل للمستثمر الأجنبي.

ولقد اثبت بعض الدراسات الاقتصادية أن ملكية الشركات المتعددة الجنسيات تلعب دورا مهما من حيث التشغيل. فإذا كانت الملكية أقلية لا ينتج عنها استخدام عمال كثيرين، في حين يكون تأثير الملكية الكاملة اكبر على التشغيل.

و الجدول الموالي يظهر توزيع العمالة في الشركات المتعددة الجنسيات حسب نوع الاستثمار الأجنبي المباشر وحسب القطاعات الاقتصادية في سنة ٢٠٠٤.

الجدول رقم (٢٤): توزيع العمالة حسب نوع الاستثمار الأجنبي المباشر في سنة ٢٠٠٤.

الاستثمارات	على شكل مشاريع مملوكة بالكامل للمستثمر الأجنبي		على شكل شراكة	
القطاعات	العمالة	النسبة%	العمالة	النسبة%
مياه وطاقة	-	-	٦٠	٢.٧٢
صناعة حديدية، معدنية،ميكانيكية،	٤١٥	٩.١٨	١٠٥	٤.٧٦
مواد البناء، الخزف، الزجاج	٤١٠	٩.٠٦	١١٨	٥.٣٤
بناء وأشغال عمومية	٧٩٩	١٧.٦٧	٤٩٨	٢٢.٥٥
كيمياء، مطاط، البلاستيك	٣٥٦	٧.٨٧	٢١٤	٩.٦٩
الصناعة الغذائية، التبغ، الكبريت	١٣٥	٢.٩٨	٢٧٠	١٢.٢٣
الصناعات النسيجية	٢٧٧	٦.١٢	٢٥٦	١١.٥٩
صناعة الخشب، الفلين، الورق، الطباعة	١٣٨	٣.٠٥	٢٥	١.١٣
صناعات مختلفة	٢٤	٠.٥٣	٢٩٢	١٣.٢٢
النقل وخدمات النقل	٢٩	٠.٦٤	٣٣٦	١٥.٢٢
خدمات موجهة للشركات	١٠٢	٢.٢٦	١٨	٠.٨٢
خدمات سلعية موجهة للعائلات	٥٩	١.٣٠	١٦	٠.٧٢
ترقية عقارية	٩٥	٢.١٠	-	-
الصحة	١٧٠	٣.٧٦	-	-
الاتصالات	١٥١٤	٣٣.٤٧	-	-
النقل	-	-	-	-
مؤسسات مالية	-	-	-	-
المموع	٤٥٢٣	١٠٠	٢٢٠٨	١٠٠

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات ٢٠٠٥.

إن الملاحظة الأولى التي نلاحظها من خلال هذا الجدول هو أن المشروعات الأجنبية المملوكة بالكامل للشركات الأجنبية وفرت عدد اكبر من مناصب الشغل وقدر بحوالي ٤٥٢٣ منصب شغل سنة ٢٠٠٤، عكس المشاريع المشتركة بين الشركات الأجنبية والشركات الوطنية التي لم توفر سوى ٢٢٠٨ منصب شغل.

والملاحظة الثانية هي أن قطاع الاتصالات هو القطاع الذي وفر اكبر عدد من مناصب الشغل خلال سنة ٢٠٠٤ ، إذ وفر ١٥١٤ منصب شغل أي ما يعادل ٣٣.٤٧% من جميع المناصب التي وفرتا الاستثمارات الأجنبية المباشرة المملوكة بالكامل للأجانب، وكل الاستثمارات الأجنبية المباشرة في قطاع الاتصالات مملوكة بالكامل للمستثمرين الأجانب.

وكل هذا يؤكد الدور الهام الذي تلعبه ملكية الشركات المتعددة الجنسيات في التشغيل. بحيث أن المشاريع المملوكة بالكامل للمستثمرين الأجانب (الشركات المتعددة الجنسيات) توفر مناصب شغل أكثر من المشاريع المشتركة بين هذه الشركات والشركات الوطنية.

المطلب الرابع: كثافة التشغيل وترقية الموارد البشرية في الشركات المتعددة الجنسيات.

إن طاقة استيعاب اليد العاملة للمشروع الواحد في الشركات المتعددة الجنسيات اكبر من طاقة الاستيعاب لدى الشركات المحلية، وبالإضافة إلى ذلك توفر الشركات المتعددة الجنسيات التدريب والتكوين اللازم لعمالها.

وهذا ما سنحاول التطرق إليه في هذا المطلب من خلال العناصر التالية:

- الفرق بين كثافة التشغيل في الشركات المتعددة الجنسيات والشركات الوطنية (الفقرة الأولى).
- ترقية الموارد البشرية في الشركات المتعددة الجنسيات (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الفرق بين كثافة التشغيل في الشركات المتعددة الجنسيات والشركات الوطنية.

نعني بكثافة التشغيل حجم التشغيل الذي توفره الشركات المتعددة الجنسيات أو الشركات الوطنية في المشروع الواحد.

والجدول الموالي، يظهر الفرق الموجود بين كثافة التشغيل في الشركات المتعددة الجنسيات والشركات الوطنية.

الجدول رقم (٢٥): كثافة التشغيل في الشركات المتعددة الجنسيات والشركات الوطنية.

السنوات	متوسط مناصب الشغل في المشروع الواحد	
	مشروع أجنبي	مشروع وطني
١٩٩٤	١٤٣	٨٥
١٩٩٥	١٥٠	٨٨
١٩٩٦	١٢٣	٦١
١٩٩٧	١٠٨	٥٣
١٩٩٨	١١٥	٤٣
١٩٩٩	٩٩	٢٨
٢٠٠٠	١١٧	٢٥
٢٠٠١	١٠٧	٢٣
٢٠٠٢	١٤١	٢٨
٢٠٠٣	١١٠	١٥
٢٠٠٤	٦٤	٢٠

Source: ANDI, billon statistique de déclaration d'investissement, 2004.

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الشركات الوطنية تشغل على الأكثر ٨٨ عامل في المشروع الواحد، بينما الشركات المتعددة الجنسيات تشغل حتى ١٥٠عامل في المشروع الواحد.

ومنه نستنتج أن الشركات المتعددة الجنسيات توفر فرص اكبر للتشغيل في المشروع الواحد عكس الشركات الوطنية، بحيث أن الفرق يظهر واضحا ويصل في بعض الأحيان إلى أكثر من الضعف.

وهذا الفرق راجع إلى ضخامة المشاريع التي تقوم با الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر، عكس الشركات الوطنية التي تكتفي بالمشاريع الصغيرة، والتي تتماشى مع إمكانياتا المادية والبشرية.

ولكن رغم أن الشركات المتعددة الجنسيات توفر فرص عمل أكثر في المشروع الواحد مقارنة بالشركات الوطنية، إلا أن هذه الأخيرة تشغل اكبر عدد من العمال، وهذا ما ستوضحه الفقرة الآتية.

الفقرة الثانية:حجم التشغيل في الشركات المتعددة الجنسيات والشركات الوطنية خلال الفترة الممتدة من ١٩٩٤ إلى ٢٠٠٤.

والجدول الأتي يظهر ذلك.

الجدول رقم (٢٦): عدد مناصب الشغل التي وفرتا كل من المشاريع الوطنية والمشاريع الأجنبية خلال المدة (١٩٩٤-٢٠٠٤).

عدد مناصب الشغل الكلية		نسبة مساهمة الاستثمارات الأجنبية المباشرة في التشغيل	السنوات
مشاريع وطنية	مشاريع أجنبية		
٥٩٦٠٦	٨٧٤٧	١٤.٦٧	١٩٩٤
٧٣٨١٨	٢٥٥٠	٣.٤٥	١٩٩٥
١٢٧٨٤٩	٦٠٧٠	٤.٧٥	١٩٩٦
٢٦٦٧٦١	٦٣٧٨	٢.٣٩	١٩٩٧
٣٨٨٧٠٢	٥٩٥٧	١.٥٣	١٩٩٨
٣٥١٩٨٦	١١٦٩٦	٣.٢٣	١٩٩٩
٣٣٦١٦٩	٤٦٠٩	١.٣٧	٢٠٠٠
١١٣٩٨٣	٤٦٠٩	٤.٠٤	٢٠٠١

٢٠٠٢	١٤.٤٤	١٢١٨٨	٨٤٣٥٧
٢٠٠٣	٨.٢٠	٨٧٧٣	١٠٦٩٦٦
٢٠٠٤	٩.٩٨	٦٧٣١	٦٧٤٤٢
الموع	**٣.٩٥**	**٧٨٣٠٨**	**١٩٧٧٦٣٩**

Source: ANDI, billon statistique de déclaration d'investissement, 2004.

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن المشاريع الوطنية وفرت ما يقارب ١٩٧٧٦٣٩ منصب عمل، بينما المشاريع الأجنبية لم توفر سوى ٧٨٣٠٨ منصب، وذلك خلال الفترة الممتدة من ١٩٩٤ الى٢٠٠٤.

ومنه نستنتج أن حجم التشغيل الكلي في الشركات المتعددة الجنسيات قليل جدا إذا ما قرنه بحجم التشغيل الكلي في الشركات المحلية لنفس الفترة.

ومن الاستنتاجين السابقتين نستنتج أن الاختلاف في حجم التشغيل الذي توفر الشركات المتعددة الجنسيات والشركات المحلية، يعود بالدرجة الأولى إلى الاختلاف في عدد المشاريع الذي تقوم به كل من هذه الشركات، بحيث أن الشركات المحلية تستحوذ على العدد الأكبر من المشاريع.

وعليه، فانه يمكن للشركات المتعددة الجنسيات أن توفر مناصب شغل كثيرة في الجزائر، لو تزيد من حجم استثماراتا.

وبالتالي يجب على الدولة الجزائرية تحسين مناخ الاستثمار قصد جلب عدد كبير من مثل هذه الشركات، وذلك قصد التقليل من ظاهرة البطالة.

الفقرة الثالثة: تنمية الموارد البشرية في الشركات المتعددة الجنسيات.

هناك بعض الشركات المتعددة الجنسيات تقوم بإتباع استراتيجيات تضمن تكوينا مكثفا لإطارات جزائرية في الخارج عادة في بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية على غرار الشركة الأمريكية (BP Anadarko) التي تعمل في مجال المحروقات. وهناك بعض الشركات أقامت مراكز ومدارس للتكوين والتدريب في الجزائر. مثل

شركة (Schneider Electric Algérie)، وذلك قصد تأهيل عمالهم لاستيعاب التكنولوجيات المتطورة التي تستعملها.

١- سياسة التكوين في شركة (BP Anadarko):

تعتمد هذه الشركة في سياستها برامج تكوينية متواصلة حيث عملت على إنشاء مركز الإتقان والتكوين، وأخذت على عاتقها تلبية احتياجات مستخدمها حاليا ومستقبلا.

وبحكم المهام المسندة إليهم حاليا والمتمثلة في مسؤولية الأمن خلال عمليات الصيانة المرتبطة بالمنشئات والمعدات والمباني، ومع التوسع والزيادة في الوحدات فان التوظيف مستمر، وذلك بموازاة مع الاحتياجات والمتطلبات، ولكنه يتميز بتأهيل وخبرة مهنية ومهارات.

ولقد عملت الشركة على فتح مناقصة عالمية للمراكز المتخصصة في التكوين والتدريب، سعيا منها إلى التكوين الجيد لمستخدمها.

وتعاقدت مع مؤسسة (Systran INC) المتخصصة في التكوين والمتواجدة ببوستن في تكساس، وعليه انطلقت عملية التكوين بداية من مارس ٢٠٠١ بعين المكان، ويمتد العقد إلى ١٠سنوات مع إمكانية تجديده إن استدعى الأمر.

٢- التكوين في شركة (Schneider Electric Algérie)[1]:

هذه الشركة ذات الأصل الألماني والتي تعمل في الجزائر تحت اسم (Schneider Electric Algérie) ، أنشئت في شهر أكتوبر من سنة ٢٠٠٢ مدرسة بالجزائر للتكوين على بعض التقنيات مثل:

- المراقبة الصناعية.
- توزيع الكهرباء.

وكان الهدف من وراء ذلك ليس فقط تكوين موظفيها، وإنما تكوين حتى زبائنها.

---

(١) CNUCED, Examen de la politique de l'investissement en Algérie, Nations Unies, Genève, décembre, 2003, P 17.

وتعود عملية نقل معرفة الأداء (savoir faire) هذه بالفائدة على الشركة وعلى العمالة الجزائرية معا.

٣- إستراتيجية التكوين في شركة (Dowell Schlumberger) :

يخضع التكوين في هذه الشركة إلى منهج تكويني متواصل يسمح لعمالها من رفع قدرتهم المهنية، حيث تسير عملية التكوين كما يلي:

المرحلة الأولى: تمنح للعامل ثلاثة أشهر، وذلك ابتداء من اليوم الأول وتحرص على تمكينه من التعرف على الأجهزة والتجهيزات، واخذ نظرة على كيفية العمل داخل الشركة.

المرحلة الثانية: في هذه المرحلة يتم تزويد العامل بالمعلومات النظرية والتطبيقية في مجال استعمال التكنولوجيات الجديدة، وكل هذا يتم على مستوى مراكز التكوين بكل من نوتنقهام ببريطانيا أو أوكلاهوما بأمريكا. وتسعى من خلال هذه المرحلة كذلك إلى تحقيق تكوينا تقنيا وإداريا.

- **التكوين التقني:** التطور التقني المستمر هو جزء من خطة العمل، التي تعمل على جعل العامل في تتبع مستمر لسير العماليات، ويكون هناك تقييم دوري ومتواصل.

- **التكوين الإداري:** تحرص الشركة على المحافظة على مكانتها التنافسية، وفي هذا الصدد ترى بان هذا لا يأتي إلا من خلال اختيار وإعداد عمال أكفاء يحرصون على التسيير الجيد والمحافظة على مكانتها.

٤- التكوين في شركة هنكل (Henkel):

تقوم هذه الشركة بسلسلة تكوينية تسمح لعمالها وإطاراتا باكتساب معارف جديدة، تؤهلهم لشغل مناصب تعتمد على تكنولوجيات حديثة ومتطورة.

وكل هذه السياسات التي تدف إلى تكوين وتدريب العمال، والتي تعتمدها فروع الشركات المتعددة الجنسيات التي تعمل في الجزائر تساهم بطريقة مباشرة في تنمية الموارد البشرية على مستوى هذه الشركات.

ويمكن لهذه الموارد البشرية أن تعود بالفائدة على الشركات الوطنية، وذلك بنقل معارفهم المكتسبة في تلك الشركات إليها في حالة الالتحاق بها، وهذا يمكن الشركات الوطنية من رفع قدراتها التنافسية. ولكن ذلك يرتبط بما توفره هذه الشركات الوطنية من شروط عمل ملائمة تحفز أولئك العمال على الالتحاق بها.

ولهذا يجب على الشركات الوطنية أن توفر شروط العمل اللازمة والمنافسة للشركات المتعددة الجنسيات قصد جلب العمال والإطارات أصحاب الكفاءات العالية إليها، وبالتالي الرفع من منافستها لتلك الشركات الأجنبية.

المبحث الثالث: الأثر الغير المباشرة للشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر.

إن الشركات المتعددة الجنسيات التي تستثمر في الجزائر تخلف أثر غير مباشرة على التشغيل، وذلك من خلال العلاقات الاقتصادية التكاملية التي تخلقها في الاقتصاد الجزائري.

وأمام صعوبة قياس هذه الأثر خاصة في الجزائر، حاولنا فقط التطرق إليها من الناحية النظرية وذلك بالاستعانة ببعض الدراسات التي قام بها المكتب الدولي للعمل.

ولهذه الأثر الغير المباشرة ثلاثة أصناف وهي:

- اثر على الاقتصاد الكلي (المطلب الأول).
- اثر غير مباشرة عمودية (المطلب الثاني).
- اثر غير مباشرة أفقية (المطلب الثالث).

المطلب الأول: اثر على الاقتصاد الكلي:

وهي اثر اقتصاد كلي محض، لان الشركات المتعددة الجنسيات عندما تستثمر في الجزائر تقوم بالمقابل على توزيع مداخيل جديدة على الأشخاص الذين يشتغلون بها، وبالتالي الرفع من قيمة المداخيل التي توزع على

المستوى الوطني، وهذا بدوره يؤدي إلى تشجيع الاستهلاك. كما تساهم هذه الشركات في رفع إيرادات الدولة عن طريق الضرائب التي تدفعها للدولة. ضيف إلى ذلك مساهمة هذه الشركات في الرفع من إيرادات التصدير.

وهذه الأثر صعبة القياس نظرا لتعددها وتداخلها فيما بينها. ويمكن تقسيمها إلى نوعين وهما:

- زيادة المداخيل (الفقرة الأولى).

- زيادة الإيرادات الحكومية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: زيادة المداخيل.

عندما تقوم الفروع التابعة للشركات المتعددة الجنسيات بالاستثمار في الجزائر فإنا تقوم بالمقابل بتشغيل اليد العاملة الوطنية، ومقابل ذلك تقدم لهم أجور، وهذه الأخيرة تعتبر مداخيل جديدة يقوم أصحابا بصرفها في السوق الوطنية، وبالتالي الرفع من الطلب على المستوى الوطني، وهذا بدوره يؤدي إلى الرفع من كمية الإنتاج من اجل تغطية الزيادة الحاصلة في الطلب.

أما الأثر الدقيقة لهذه المداخيل الجديدة فهو متنوع حسب الحالة:

أولا:

إن توزيع المداخيل الجديدة بين مختلف فئات الـتمع لها نتائج مختلفة بالنسبة للتشغيل الناشئ عن الزيادة في الإنفاق الكلي الناتجة عن إنفاق المستفيدين من هذه المداخيل (أي أن الزيادة في الإنفاق الكلي ناتجة عن إنفاق المستفيدين من المداخيل الجديدة). وهذا الإنفاق الجديد يتجه نحو المنتجات البسيطة ذات الاستهلاك اليومي التي تتطلب في إنتاجها يد عاملة كثيفة، أي الاستخدام المكثف لليد العاملة ومنه خلق مناصب شغل جديدة.

ثانيا:

ينتج عن الأرباح الجديدة ارتفاع في الواردات، مع الرفع من الاستهلاك الموجه للمنتجات الأكثر تتطورا، ومنه ينتج عن الأرباح الجديدة زيادة الطلب على المنتجات ذات الكثافة في رأس المال.

الفقرة الثانية: الرفع من الإيرادات الحكومية.

فبالإضافة إلى المداخيل الجديدة التي تقوم الفروع التابعة للشركات المتعددة الجنسيات بتوزيعها على عمالها المحلين، وما ينجر عنها من اثر غير مباشرة على التشغيل، فإنا تقوم بدفع الضرائب الناتجة عن النشاطات الاقتصادية التي تقوم با للدولة، وهذا يساهم بصفة مباشرة في الرفع من الإيرادات الحكومية والتي تسمح للحكومة بخلق مناصب شغل جديدة. وكذلك الرفع من الإيرادات الناتجة عن الصادرات تكون لها اثر ايجابية واضحة إذا ما وجهت الجزائر وضعية عجز في العملات الصعبة. مما يؤدي بالوردات من المنتجات الأساسية، كالسلع التجهيزية أو السلع الوسيطة، إلى تضييق الفجوات الاختناقية للإنتاج الوطني، وبالتالي يؤدي إلى تشجيع التشغيل.

المطلب الثاني: الأثر الغير المباشرة الأفقية.

تتمثل الأثر الغير المباشرة الأفقية التي تخلفها فروع الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في:

- الأثر الغير المباشرة الأفقية الضيقة (الفقرة الأولى).
- الأثر الغير المباشرة الأفقية الواسعة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الأثر الغير المباشرة الأفقية الضيقة.

تتمثل الأثر الغير المباشرة الأفقية الضيقة في الأثر التي تمارسها فروع الشركات المتعددة الجنسيات مباشرة على المؤسسات المنافسة لها في نفس النشاط الاقتصادي، بحيث يمكن لهذه الفروع التابعة للشركات المتعددة الجنسيات أن تمارس أثارا أفقية ضيقة قوية فيما يتعلق بالهيكل الصناعي وقيادة الأعمال، إذ بقدومها تشتد المنافسة في البداية، ولكن بعد إقامة هياكل جديدة بإدخال أساليب جديدة للإنتاج والترقية، وهذا يؤدي إلى تقوية الميل إلى التركيز، فإدخال التقنيات الجديدة يؤدي إلى الرفع من الكفاءة وتوسيع رقعة المنتجات، مما يجعل نشاطات هذه الشركات تتماشى مع الاقتصاد الوطني. غير أن الخطر موجود وراء تقوية السلطة الاحتكارية للشركات المتعددة الجنسيات داخل لعبة المنافسة، بحيث يتم القضاء على المؤسسات الوطنية التي كانت ناشطة.

أما فيما يخص قيادة الأعمال، فان للنشاطات التي تقوم با فروع الشركات المتعددة الجنسيات اثر مزدوجا بحيث يمكن أن:

- تفرض على المنافسين المحلين تحسين فعاليتهم وتقنياتم، وذلك بتحسين طرق تسويق إنتاجهم واعتماد التفتح أكثر على الخارج.

- تفرض سلطة احتكارية قد تؤدي إلى القضاء على المؤسسات أو الشركات الوطنية الموجودة.

لكن يمكن للشركات أو المؤسسات الوطنية المنافسة لهذه الشركات المتعددة الجنسيات الرفع من تشغيلها في ثلاث حالات وهي:

أولا: إذا أصبحت لديهم أكثر فعالية وقاموا بالرفع من مستوى إنتاجهم بسرعة فائقة تمكنهم من الرفع من كمية صادراتم.

ثانيا: إذا طوروا تقنياتم الخاصة وباستعمال أساليب أكثر ملائمة للتشغيل.

ثالثا: إذا اعتمدوا على التوزيع الفعال للعمال والموارد، باللجوء إلى المقاولات الفرعية، وإتباع أساليب إنتاجية بسيطة نسبيا، ومستعملة ليد عاملة كثيفة نسبيا.

ومن جهة أخرى، يمكن لوجود فروع الشركات المتعددة الجنسيات أن يؤدي إلى تقليص التشغيل في الشركات الوطنية، وذلك يمكن أن يتحقق في ثلاث حالات وهي:

أولا: إذا أجبرت الشركات الوطنية على اعتماد تقنيات تتطلب كثافة عالية في رأس المال، وبالتالي يد عاملة اقل ولكنها يجب أن تكون يد عاملة ذات كفاءة عالية.

ثانيا: إذا أفلس المنتجون الصغار التقليديون، وذلك بسبب عدم استطاعتهم منافسة مثل هذه الشركات الكبيرة والضخمة .

ثالثا: إذا اعتبر حضور هذه الشركات الكبيرة مثبطا في حد ذاته للشركات الوطنية للاستثمار في مجال البحث والتطوير.

والأثر الأفقية الضيقة تتعلق أيضا بما تنجزه فروع الشركات المتعددة الجنسيات في مجال التكنولوجيا والتجديد، باعتبار أن لهذه الأثر انعكاسات على قدرة تكيف البلدان المستقبلة مع التقنيات.

الفقرة الثانية: الأثر الغير المباشرة الأفقية الواسعة.

إن الأثر الأفقية الواسعة تتمثل في الأثر التي تمارسها الفروع التابعة للشركات المتعددة الجنسيات على الشركات الوطنية الغير المنافسة لها مباشرة، أي التي لا تعمل في نفس مجالاتا الاقتصادية.

وهذه الأثر صعبة التحديد إلا انه يمكن تقسيمها إلى أربعة أنواع وهي:

١- بما أن لفروع الشركات المتعددة الجنسيات مكانة قوية في مجال الأعمال، فيمكن لها أن تمارس تأثيرا واضحا على السياسة الصناعية، والتجارية والسياسة الجبائية للحكومة الوطنية.

٢- كما يمكن لها أن تحول الهياكل القاعدية للبلد المستقبل، فقد تقيم بناءات أو شبكات للاتصال والنقل. كما يمكنها إقامة روابط مع النظام المالي للبلد. وأخيرا، يمكنها أن تمارس تأثيرا على البحث العلمي والتكنولوجيا.

٣- يمكنها كذلك أن تؤثر على سلوكات وأنظمة التسيير لمؤسسات تابعة لصناعة أخرى، وذلك ببعث مفاهيم وأساليب حديثة ومتفتحة على الخارج، ونشر طرق أكثر مهنية في مجال تكوين الإطارات.

٤- كما يمكن لها كذلك أن تؤثر على العادات الاستهلاكية، والتي تتجه غالبا إلى الرفع من الطلب على المنتجات الأكثر تطورا.

بعدما تطرقنا إلى الأثر الغير المباشرة الأفقية في هذا المطلب نستعرض الأثر الغير المباشرة العمودية في المطلب الموالي.

المطلب الثالث: الأثر الغير المباشرة العمودية.

عندما تشرع الشركات المتعددة الجنسيات في نشاطها الاقتصادي، فإنا تؤسس علاقات اقتصادية مع المتعاملين معها، وهؤلاء إما أن يكونوا ممولون أو زبائن لها، وهذا يؤدي بؤلاء الممولون والزبائن إلى خلق مناصب شغل جديدة على مستوى شاركتهم من اجل تغطية الطلب الجديد لهذه الشركات وتقديم خدمات مساعدة لها وكذا تصريف منتجاتا.

ويمكن تقسيم الأثر الغير المباشرة العمودية التي تخلفها الفروع التابعة للشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر إلى:

- اثر الارتباطات الأمامية (الفقرة الأولى).

- اثر الارتباطات الخلفية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: اثر الارتباطات الأمامية.

ينجر عن ممارسة الشركات المتعددة الجنسيات لنشاطها الاقتصادي في الجزائر، زيادة الطلب على المواد الأولية، قطاع الغيار والخدمات المساعدة المتواجدة في السوق المحلية، وهذا يؤدي بالشركات المحلية المنتجة لمثل هذه المواد والخدمات إلى الرفع من كميات منتجاتها من اجل تغطية الطلب الزائد، وعليه الزيادة الحتمية في تشغيل اليد العاملة الجديدة. وهذه الأخيرة ناتجة عن الارتباطات الأمامية التي تربط الشركات المتعددة الجنسيات بممولها المحليين.

الفقرة الثانية: اثر الارتباطات الخلفية.

إن نشاط الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر يؤدي إلى زيادة الإنتاج، ومن اجل تسويق ذلك الإنتاج تستعين هذه الشركات بموزعين وبأعوان خدمات ما بعد البيع على المستوى الوطني، وينتج عن ذلك خلق مناصب شغل جديدة على مستوى هؤلاء الزبائن. وهذه المناصب الجديدة ناتجة عن الارتباطات الخلفية التي تربط الشركات المتعددة الجنسيات بزبائنها المحليين.

ونلخص في الجدول الموالي أهم الأثر المباشرة والغير المباشرة التي تخلفها الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الدول المضيفة لها بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة.

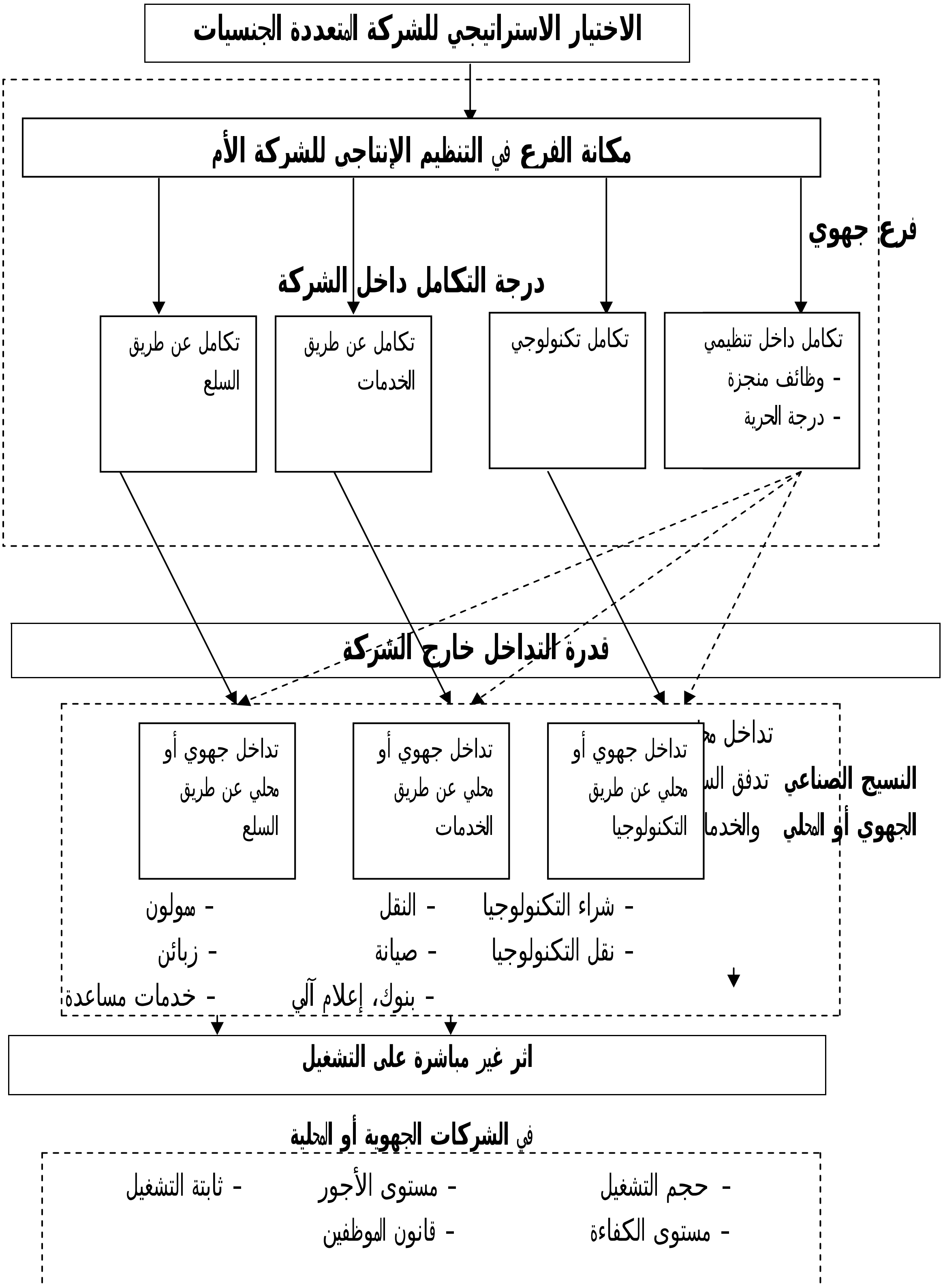
والشكل الذي يأتي بعده يبين العلاقة الموجودة بين مكانة الفرع المحلي في التنظيم الإنتاجي للشركة الأم، ودرجة تكامله معها، وكذا قدرته على التداخل خارج الشركة. ويبين كذلك أثره الغير المباشرة على التشغيل في الشركات المحلية.

الجدول رقم (٢٧): الأثر المباشرة والغير المباشرة للشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل.

I- الأثر المباشرة للشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل.	- عدد العمال الذين تستخدمهم الشركات المتعددة الجنسيات.
II- الأثر الغير المباشرة للشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل.	- تشمل كل أنواع التشغيل التي تخلقها الشركات المتعددة الجنسيات بطريقة غير مباشرة في الاقتصاد المحلي.
١-اثر الاقتصاد الكلي.	- مناصب الشغل المخلقة في الاقتصاد المحلي نتيجة نفقات عمال وأصحاب الأسهم في الشركات المتعددة الجنسيات.
٢- الأثر الأفقية. **ا- الأثر الضيقة.** **ب- الأثر الواسعة.**	- مناصب الشغل المخلقة بطريقة غير مباشرة في الشركات الأخرى المحلية نتيجة المنافسة مع الشركات المتعددة الجنسيات. - مناصب الشغل المخلقة بطريقة غير مباشرة في الشركات المحلية المنافسة للشركات المتعددة الجنسيات التي تعمل في نفس قطاعها. - مناصب الشغل المخلقة بطريقة غير مباشرة في الشركات المحلية التي تعمل في قطاعات أخرى مخالفة لتلك التي تعمل فيها الشركات المتعددة الجنسيات .
٣- الأثر العمودية: **ا- اثر الارتباطات الأمامية.** **ب- اثر الارتباطات الخلفية.**	- مناصب الشغل المخلقة عن طريق الشركات المتعددة الجنسيات بطريقة غير مباشرة لدى ممولها المحلين وزبائنها المحليين. - مناصب الشغل المخلقة عن طريق الشركات المتعددة الجنسيات بطريقة غير مباشرة لدى ممولها المحلين للمواد الأولية، قطاع الغيار والخدمات...الخ. - مناصب الشغل المخلقة عن طريق الشركات المتعددة الجنسيات بطريقة غير مباشرة لدى زبائنها المحلين (مثلا الموزعين، وأعوان خدمات ما بعد البيع...الخ).

Source: Bureau International de Travail, choix de technologies et création d'emplois par les entreprises multinationales dans les pays en développement, Genève, 1983, P52.

الشكل رقم (١١):الاختيار الاستراتيجي للشركات المتعددة الجنسيات والأثر الغير المباشرة لفروعها على التشغيل.



Source: BIT, les effets indirects des entreprises multinationales sur l'emploi des pays d'accueil, P43

خاتمة الفصل الرابع

بعدما كان نشاط الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر يقتصر فقط على قطاع المحروقات، توسع مع بداية التسعينيات ليشمل جميع المجالات الاقتصادية الأخرى، بحيث أصبحت هذه الشركات تنشط في مجالات الصناعة، الخدمات، البناء والأشغال العمومية، الصيدلة وغيرها من القطاعات الاقتصادية الأخرى. وكان ذلك ناتج عن السياسة الجديدة التي اعتمدتها الدولة الجزائري اتجاه الشركات المتعددة الجنسيات مع بداية التسعينيات، والمتمثلة في محاولة تهيئة المناخ الاستثماري الملائم لجلب مثل هذه الشركات.

وتعد الجزائر من بين الدول الأكثر استقطابا للشركات المتعددة الجنسيات في منطقة ميدا خلال الفترة الممتدة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٥. بحيث أن حوالي ٦٠% من الشركات المستثمرة في الجزائر خلال هذه الفترة هي شركات متعددة الجنسيات. وهذا ما يفسر أن السوق الجزائرية تهم أكثر الشركات المتعددة الجنسيات عكس الشركات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وتعتبر مصر من بين أكثر الدول استثمارا في الجزائر خلال الفترة الممتدة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٥، بحيث بلغت استثماراتها حوالي ٢٩٠٢.٢٥ مليون دولار، ثم تليها الكويت بمبلغ ١١٥٠.٨٢٥ مليون دولار، وبعدها جنوب إفريقيا بمبلغ ٤٢٦.٤ مليون دولار.

ويعد قطاع الصناعة أكثر القطاعات الاقتصادية استقطابا للمشاريع الأجنبية من حيث عدد المشاريع بحيث بلغ عدد المشاريع الأجنبية في هذا القطاع حوالي ٣٢٢ مشروع خلال الفترة الممتدة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٥، أما من حيث مبلغ المشاريع فقطاع الاتصالات هو الأكثر استقطابا للرأس المال الأجنبي بمبلغ ٢٦٠٦٢٧ مليون دينار وذلك خلال نفس الفترة، فبالرغم من أن عدد المشاريع في هذا القطاع هو ٤ مشاريع فقط إلا انه يحتل الصادرة من حيث القيمة المالية. ومنه نستنتج أن المشاريع التي تقام في قطاع الاتصالات هي مشاريع ضخمة، ومن بين أهم الشركات المستثمرة في هذا القطاع الشركة المصرية للاتصال اوراسكوم، والشركة الكويتية للاتصال الوطنية.

تنوعت جنسيات الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر، إلا أن الشركات الفرنسية تعد الأكثر استثمارا في الجزائر سنة ٢٠٠٥، بحيث دخلت السوق الجزائرية حوالي ٢٧ شركة فرنسية، واستثمرت في معظم القطاعات الاقتصادية، وهذا ما يفسر اهتمام الشركات الفرنسية بالسوق الجزائرية. ثم تليها الشركات الأمريكية

والتي مثلت ب٩ شركات، ثلاثة شركات منها استثمرت في قطاع الطاقة. ثم تأتي الشركات العربية التي كان عددها متساوي ما بين الشركات الإماراتية والشركات المصرية والشركات التونسية وهي خمس شركات من كل دولة.

واستهدفت الشركات المتعددة الجنسيات في سنة ٢٠٠٥ بدرجة اكبر قطاع الخدمات بحيث كان نصيب هذا القطاع ٣٤ شركة مثلت نسبة ٣٧.٧٨% من العدد الإجمالي، وهذا يعود إلى تركز نشاط هذه الشركات على قطاع الخدمات في السنوات الأخيرة، ثم يليه قطاع الصناعة الذي استقطب حوالي ٢٧ شركة أي بنسبة ٣٠ %، وبعده يأتي قطاع الطاقة الذي استقطب ١٦ شركة وبنسبة ١٧.٧٨%، أما قطاع البناء والأشغال العمومية فلم يستقطبا إلا ١٣ شركة وذلك بنسبة ١٤.٤٤%. وما يلاحظ على الشركات المستثمرة في قطاع الطاقة أنا شركات كبيرة، تنتمي كلها إلى بلدان متقدمة مثل الو.م.ا، فرنسا، ايطاليا، اسبانيا، كندا، ماعدا اثنين وهما من أصل إماراتي.

ولقد ساهمت الشركات المتعددة الجنسيات وبطرق مباشرة في خلق مناصب الشغل للجزائريين خلال الفترة الممتدة من ١٩٩٤ إلى ٢٠٠٤. إلا أن مساهمتها المباشرة في التشغيل تبقى ضئيلة جدا، إذ لم تساهم سوى بنسبة واحد بالمائة في التشغيل الكلي.

إن الشركات المتعددة الجنسيات التابعة للدول النامية توفر أكثر مناصب الشغل، إذ أن أربع دول نامية فقط وفرت أكثر من نصف عدد المناصب الكلية خلال الفترة (٢٠٠٢-٢٠٠٤)، وهي كويا ٦٤٦٦ منصب شغل، تركيا ٣٣٨٧ منصب شغل، لبنان ١٤٩٧ منصب شغل، والكويت ١٥٠٠ منصب شغل. وهذا عكس الشركات المتعددة الجنسيات التابعة للدول المتقدمة والتي لم تساهم بصفة فعالة في خلق مناصب الشغل إذا ما استثنينا الشركات الفرنسية التي خلقت حوالي ١٥٥٢ منصب شغل خلال نفس الفترة. ونفسر هذا الفرق بان الشركات التابعة للدول النامية تستعمل تكنولوجية تتطلب كثافة العمل ومنه استخدام يد عاملة كثيرة. بينما الشركات التابعة للدول المتقدمة تستعمل الآلات ذات التكنولوجية العالية التي تتطلب كثافة رأس المال، وبالتالي لا تستخدم يد عاملة كثيرة ويجب أن تكون مؤهلة للتعامل بسهولة مع الآلات الحديثة. وهذا ما دفع بذه الشركات إلى الاعتماد على اليد العاملة الأجنبية التي تتوفر على مثل هذه المؤهلات في اغلب الأحيان.

وتتميز المشاريع التي تقوم بها الشركات المتعددة الجنسيات بقدرتها الكبيرة على التشغيل في المشروع الواحد، إذ وصل عدد مناصب الشغل التي يوفرها المشروع الواحد لهذه الشركات إلى ١٥٠منصب شغل، وهذا عكس المشاريع المحلية التي توفر على الأكثر ٨٨ منصب شغل في المشروع الواحد. ورغم هذه الميزة التي تتميز بها هذه الشركات إلا أن حجم التشغيل الذي توفره يبقى قليلا إذا ما قرنه بحجم التشغيل الذي توفره الشركات المحلية، وهذا راجع إلى كثرة مشاريع هذه الأخيرة والتي وفرت ما يقارب١٩٧٧٦٣٩ منصب شغل خلال الفترة (١٩٩٤-٢٠٠٤)، بينما لم توفر الشركات المتعددة الجنسيات سوى ٧٨٣٠٨ منصب شغل خلال نفس المدة.

وتؤثر الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر حسب نوعية الاستثمار الأجنبي المباشر الذي تقوم به، بحيث توفر فرص عمل أكثر إذا كانت المشاريع التي تقوم بها مملوكة بالكامل لها، مقارنة بمشاريعها المشتركة مع الشركات الوطنية.

ويعد قطاع الاتصالات هو القطاع الأكثر توفيرا لمناصب الشغل في الجزائر خلال السنوات الأخيرة، بحيث وفر لوحده ما يقارب ١٥١٤ منصب شغل سنة ٢٠٠٤، وهذا ما يعادل ٣٣.٤٧% من جميع المناصب التي وفرتها الاستثمارات الأخرى. بينما كان قطاع الصناعة هو القطاع الذي وفر اكبر عدد مناصب الشغل خلال التسعينيات، بحيث وفر ما يعادل ٣١٠٣٠ منصب شغل خلال الفترة (١٩٩٣-٢٠٠١) أي في ثماني سنوات.

وتساهم الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر بالإضافة إلى توفير مناصب الشغل وكذا دفع أجور عالية، في ترقية الموارد البشرية على مستواها، وذلك بفضل توفرها للتدريب والتكوين العالي لعمالها، فمثلا هناك بعض هذه الشركات تقوم بإتباع استراتيجيات تضمن تكوينا مكثفا لإطارات جزائرية في الخارج عادة في بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية على غرار الشركة الأمريكية (BP Anadarko) التي تعمل في مجال المحروقات. كما أن هناك بعض الشركات أقامت مراكز ومدارس للتكوين في الجزائر مثل شركة (Schneider Electric Algérie) وذلك قصد تأهيل عمالهم لاستيعاب التكنولوجيات المتطورة التي تستعملها.

وبالإضافة إلى مناصب الشغل التي توفرها الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر بصفة مباشرة، تساهم وبشكل غير مباشر في خلق مناصب الشغل، ويكون ذلك إما بفضل الأجور التي تقدمها لعمالها والتي تعتبر مداخيل جديدة يقوم أصحابها بصرفها في السوق الوطنية، وبالتالي الرفع من الطلب على المستوى الوطني، وهذا بدوره يؤدي إلى الرفع من كمية الإنتاج من اجل تغطية الزيادة الحاصلة في الطلب، وينجر عن هذا الأخير زيادة

التشغيل. أو بفضل الضرائب التي تدفعها للدولة فترفع من إيراداتا، وهذا يمكن هذه الأخيرة من زيادة استثماراتا التي تؤدي لا محالة إلى خلق مناصب شغل جديدة.

وتؤثر كذلك هذه الشركات وبطرق غير مباشرة على التشغيل في الجزائر عن طريق الأثر الأفقية الضيقة والواسعة التي تمارسها على المؤسسات المحلية المنافسة والغير المنافسة لها. وكذلك عن طريق الارتباطات الاقتصادية الأمامية والخلفية الناتجة عن علاقاتا الاقتصادية بزبائنها وممولها المحليين، فكلما اعتمدت هذه الشركات في إنتاجها على مشتريات محلية واستهدف إنتاجها السوق المحلي كلما أدى ذلك إلى خلق مناصب شغل جديدة على مستوى ممولها وزبائنها المحليين.

وفي الأخير، تتمثل الأثر المباشرة للشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل بالجزائر في عدد العمال الجزائريين الذين تستخدمهم هذه الشركات مباشرة على مستوى مصالحها أثناء القيام بأنشطتها. وتشمل الأثر الغير المباشرة كل أنواع التشغيل التي تنتج بطرق غير مباشرة عن نشاط هذه الشركات في الاقتصاد المحلي.

الخاتمة العامة

لقد ساعد المحيط الاقتصادي العالمي السائد حاليا الشركات المتعددة الجنسيات على التوسع أكثر لتشغل جميع القطاعات الاقتصادية وتنتشر في جميع ضواحي العالم، بحيث أخذت هذه الشركات في التزايد من حيث الحجم والعدد حتى وصلت إلى أحجام خيالية، وبلغ عددها حوالي ٧٧٠٠٠ شركة أم تتفرع عنها حوالي ٧٧٠٠٠٠ ألف شركة فرعية سنة ٢٠٠٥. وهكذا أصبحت المسيطر الأساسي على معظم النشاطات الاقتصادية في العالم، وساعدها على ذلك تطورها التكنولوجي وامتلاكها لرؤوس أموال ضخمة.

ولقد ساهمت هذه الشركات المتعددة الجنسيات بصفة فعالة في الاستثمارات الأجنبية المباشرة التي يعد معظمها صادر عن هذه الشركات، إذ استطعت هذه الأخيرة أن تستولي على ثلاثة أرباع الاستثمارات المباشرة عالميا.

وكان للشركات المتعددة الجنسيات كذلك دور فعال في مجال التشغيل على المستوى العالمي، بحيث شغلت حوالي ٦٢ مليون عامل إلى غاية سنة 2005، وهذا العدد مرشح للزيادة بزيادة استثمارات هذه الشركات.

وفي الجزائر كان لهذه الشركات المتعددة الجنسيات كذلك دور معتبر من حيث التشغيل، بحيث وفرت مناصب شغل لليد العاملة الجزائرية بصفة مباشرة على مستوى مصالحها، وكذا بطرق غير مباشرة نتيجة العلاقات الاقتصادية التكاملية التي خلقتها في الاقتصاد الجزائري.

النتائج:

من بين النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة هي:

- الشركة المتعددة الجنسيات هي كل شركة تستثمر في أكثر من بلد، وتخضع لإستراتجية موحدة تأخذ على مستوى مركز هذه الشركة. وتتكون من شركة أم تتفرع عنها عدة فروع تعمل تحت سيطرتا.

- تتميز الشركات المتعددة الجنسيات عن غيرها من الشركات الأخرى ببعض المميزات منها: الضخامة بحيث وصلت هذه الشركات إلى أحجام خيالية، واظهر ذلك قيمة العمليات التي تقوم با. الانتشار الجغرافي، بحيث أظهرت الدراسة التي أجرتا جامعة هارفارد أن بعض الشركات المتعددة الجنسيات تمارس نشاطها في

المتوسط في إحدى عشر دولة، ولبعضها الأخر نشاط في نحو مئة دولة. تركيز الإدارة العليا بحث تخضع الشركة المتعددة الجنسيات لإستراتيجية موحدة تأخذ على مستوى مركزها. التنوع في أنشطتها ومنتجاتها أي أن هذا النوع من الشركات لا يكتفي لا بنشاط واحد ولا بإنتاج واحد بل يتعدى ذلك. التفوق التكنولوجي بحيث تسيطر هذه الشركات على معظم براءات الاختراع والعلامات التجارية في العالم. كما لا تتقيد هذه الشركات بتفضيل مواطني دولة معينة عند اختيار العاملين فيها حتى في أعلى المستويات التنفيذية.

➤ إن أولى الشركات المتعددة الجنسيات الحديثة أوروبية، بحيث ظهرت في بداية القرن التاسع عشر، ومن بينها شركة سنغر (Singer)، شركة ستندار ويل (Standard Oïl)، شركة جنرال إلكتريك (Général Elctric) وشركة انترناسيونال ارفستر (International Harvester)، وشركة الفولاذ كوكرل (Cockeril) البلجيكية ...الخ. أما الشركات المتعددة الجنسيات الأمريكية فلم تظهر إلى في الفترة الممتدة من سنة ١٩٤٥ إلى أواخر الستينيات، حيث استفدت من تراجع نشاط الشركات الأوروبية بسبب الحرب العالمية الثانية ودخلت بقوة للاستثمار في أوروبا من اجل إعادة بنائها. أما الشركات المتعددة الجنسيات اليابانية فظهرت في بداية الستينيات أين كانت تشكل إلى جانب الشركات المتعددة الجنسيات الأوروبية اغلب الشركات المتعددة الجنسيات في ذلك الوقت. وفي الأخير وفي نفس الفترة ظهرت بعض الشركات المتعددة الجنسيات التابعة للدول النامية، بحيث انضمت في الستينيات شركات من حوالي احد عشر قطرا من أقطار أسيا وأمريكا اللاتينية إلى القائمة الطويلة من الشركات الأمريكية، الكندية، اليابانية والأوروبية التي كانت قد أسست شركات تابعة في الخارج.

➤ تسعى الشركات المتعددة الجنسيات دوما إلى تحقيق أهدافها المختلفة ومن بينها الربح، بحيث ولتحقيق أعلى الأرباح تتجنب الشركات المتعددة الجنسيات الاستثمار في بلد تكون فيه معدلات الضرائب عالية، وكذلك في البلاد التي يكون فيها الإنفاق على الرعاية الاجتماعية عاليا، كالسويد مثلا. وعادة تلجا هذه الشركات إلى البلدان التي تنخفض فيها معدلات الضرائب وكذلك الإنفاق الاجتماعي، كبلدان شرق آسيا مثلا. وبالإضافة إلى الربح تهدف هذه الشركات إلى النمو والاستمرارية من اجل البقاء والبروز أكثر على المستوى الدولي.

➤ تعتبر الشركات المتعددة الجنسيات المعبر الأساسي عن الاستثمارات الأجنبية المباشرة. بحيث استطعت هذه الشركات أن تستولي على ثلاثة أرباع الاستثمارات الأجنبية المباشرة عالميا.

- يتمثل الاستثمار الأجنبي المباشر في تملك المستثمر الأجنبي لجزء أو لكل مشروع الاستثمار في بلد غير بلده الأصلي، فإذا تقاسم المستثمر الأجنبي (الشركة المتعددة الجنسيات) إدارة المشروع مع المستثمر المحلي نكون في حالة استثمار مشترك، وإذا سيطر المستثمر الأجنبي (الشركة المتعددة الجنسيات) كلية على إدارة مشروع الاستثمار فان ذلك يدل على الملكية الكاملة للمشروع، وبالإضافة إلى ذلك يقوم المستثمر الأجنبي بجلب موارد مالية وتكنولوجية وخبرات فنية في جميع المجالات إلى الدول المضيفة.

- تعد الاستثمارات الأجنبية المباشرة المملوكة بالكامل للمستثمر الأجنبي أكثر الاستثمارات تفضيلا لدى الشركات المتعددة الجنسيات، لأنها تمنحها الحرية التامة في إدارة المشروع وتحقيق النتائج التي تسعى إليها. أما الدول المضيفة فغالبا ما تفضل الاستثمارات الأجنبية المباشرة المشتركة لما تعود به من فائدة على شركتها الوطنية من حيث نقل التكنولوجيا وترقية الموارد البشرية فيها ...الخ.

- تعتبر البطالة إحدى المشكلات الاقتصادية التي تسعى اغلب دول العالم لمعالجتها والتخفيف من حدتها وأثرها، وهي عبارة عن حالة تعطل لدى المواطنين رغم أنهم لا يرغبون فيها.

- للبطالة عدة أنواع لعل من أبرزها: البطالة الدورية وتحدث حينما تتقلص فرص العمل في الاقتصاد بعد رواج كبير تصل فيه العمالة إلى ذروة التشغيل، فإذا ما دخل الاقتصاد إلى دائرة الانكماش تحدث البطالة. البطالة الاحتكاكية وهي تحدث بسبب الحركة المهنية، وتنشا نتيجة نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، أو لدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل. البطالة الهيكلية وهي نتيجة التغير في هيكل الطلب على المنتجات.

- يمكن علاج البطالة بإتباع عدة طرق من بينها: علاج بطالة قصور الطلب من خلال إتباع سياسات مالية ونقدية تهدف لزيادة الطلب الكلي وتقليل البطالة. وضع سياسات تحفيزية لإقامة مشروعات إنتاجية جديدة سواء من قبل القطاع الوطني أو القطاع الأجنبي من اجل تشغيل الموطنين. إقامة مراكز للمعلومات في المناطق المختلفة يكون الهدف منها هو تسجيل أسماء الباحثين عن عمل وأماكن تواجدهم وتخصصاتهم بصفة دورية. إقامة مراكز لتدريب القوى العاطلة لتكون ملائمة للوظائف الشاغرة المتاحة وهو ما يقلل من البطالة الهيكلية...الخ.

- العمل يعتبر من بين أهم عوامل الإنتاج لكونه المحرك الأساسي للعوامل الأخرى، وهو يشمل جميع المجهودات الفكرية والجسدية التي تستعمل في عملية الإنتاج.

- يتميز سوق العمل عن غيره من الأسواق الأخرى ببعض المميزات أهمها: غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل وهذا يعني عدم وجود اجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الأعمال المتشابهة. تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم والتغير التقني. سهولة التمييز بين خدمات العمل ولو تشابهات هذه الخدمات. ارتباط عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم لكميات مختلفة من وقت الفراغ ولمستويات مختلفة من الدخل.

- تناولت موضوع العمل والبطالة عدة نظريات اقتصادية من بينها: النظرية الكلاسيكية والتي تتبنى فكرة وجود سوق تنافسي للعمل، ووفقا لهذه النظرية تضمن مرونة كل من الأجور والأسعار تحقيق التوازن التلقائي في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة، وبالتالي لا تعترف بوجود البطالة الإجبارية. النظرية الكينزية والتي تعترف بوجود البطالة الإجبارية الناتجة عن قصور الطلب الكلي الفعال. النظريات الحديثة والتي أضافت فروضا أكثر واقعية على النظريات السابقة كي تستطيع تفسير الظواهر الحديثة في سوق العمل. ومن أهم هذه النظريات نظرية البحث عن العمل وتفسر سبب البطالة بقصور المعلومات في سوق العمل، نظرية الاختلال وتفسر سبب البطالة بجمود الأجور والأسعار، ونظرية تجزئة السوق وترجع البطالة إلى عدم تجانس عنصر العمل، مما يترتب عليه تعدد أسواق العمل في المجتمع.

- إن نسبة كبيرة من العاملة في الجزائر تتركز في القطاعات الخدمية، والتي تعتبر في الواقع قطاعات ليست إنتاجية وهذا ما يمكن أن يؤثر على التوجه الاقتصادي الجزائري في المستقبل، وكل هذه العاملة تتركز في المناطق الحضرية، والتي ربما تزيد هذه المناطق اختناقا واكتظاظا، وتتميز بسيطرة العاملة الذكرية على الأنثوية.

- إن نسب البطالة في الجزائر متفاوتة سواء ما بين مختلف الفئات العمرية، أو ما بين مختلف المناطق. بحيث نجد أن نسبة البطالة مرتفعة عند الشباب، كما أنها تتركز في المناطق الحضرية، وهذا يمكن أن يساهم في انتشار الآفات الاجتماعية في هذه المناطق بكثرة.

- لقد ساهمت الشركات المتعددة الجنسيات في تشغيل ما يقارب ٦٢ مليون عامل إلى غاية ٢٠٠٥ في كل أنحاء العالم.

➤ وضعت منظمة العمل الدولية وعن طريق مكتبها الدولي للعمل بعض الشروط التي ينبغي أن تأخذ با الشركات المتعددة الجنسيات أثناء التشغيل واتجاه عمالها الذين تستخدمهم. وهي، تشجيع العاملة، تحقيق المساواة في المعاملة وتامين العاملة، توفير التدريب اللازم لمستخدمها، تحسين الأجور والمزايا وظروف العمل، احترام الحد الأدنى للتشغيل، توفير معايير السلامة والصحة، الاعتراف بالحرية النقابية، حق التنظيم، المفاوضة الجماعية والمشاورات، بحث الشكاوى، وتسوية الـ اعات الصناعية.

➤ كان نشاط الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر يقتصر فقط على مجال الطاقة، ثم توسع مع بداية التسعينيات ليشمل جميع الـالات الاقتصادية الأخرى، بحيث أصبحت هذه الشركات تنشط في مجالات الصناعة، الخدمات، البناء والأشغال العمومية، الصيدلة وغيرها من النشاطات الاقتصادية الأخرى. ويرجع ذلك إلى السياسة الجديدة التي اعتمدتا الدولة الجزائري اتجاه الشركات المتعددة الجنسيات مع بداية التسعينيات، والمتمثلة في محاولة تيئة المناخ الاستثماري الملائم لجلب مثل هذه الشركات للاستثمار فيها.

➤ تعد الجزائر من بين الدول الأكثر استقطابا للشركات المتعددة الجنسيات في منطقة ميدا خلال الفترة الممتدة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٥. بحيث أن حوالي ٦٠% من الشركات المستثمرة في الجزائر خلال هذه الفترة هي شركات متعددة الجنسيات. وهذا ما يدل على أن السوق الجزائرية تم بدرجة اكبر الشركات المتعددة الجنسيات عكس الشركات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

➤ تعتبر مصر من بين أكثر الدول استثمارا في الجزائر خلال الفترة الممتدة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٥، بحيث بلغت استثماراتا حوالي ٢٩٠٢.٢٥ مليون دولار، ثم تليها الكويت بمبلغ ١١٥٠.٨٢٥ مليون دولار، وبعدها جنوب إفريقيا بمبلغ ٤٢٦.٤ مليون دولار.

➤ يعد قطاع الصناعة أكثر القطاعات الاقتصادية استقطابا للمشاريع الأجنبية من حيث عدد المشاريع بحيث بلغ عدد المشاريع الأجنبية في هذا القطاع حوالي ٣٢٢ مشروع خلال الفترة الممتدة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٥، أما من حيث مبلغ المشاريع فقطاع الاتصالات هو الأكثر استقطبا للرأس المال الأجنبي بمبلغ ٢٦٠٦٢٧ مليون دينار وذلك خلال نفس الفترة، فبالرغم من أن عدد المشاريع في هذا القطاع هو ٤ مشاريع فقط إلا انه يحتل الصادرة من حيث القيمة المالية. ومنه نستنتج أن المشاريع التي تقام في قطاع الاتصالات هي مشاريع ضخمة،

ومن بين أهم الشركات المستثمرة في هذا القطاع الشركة المصرية للاتصال اوراسكوم، والشركة الكويتية للاتصال الوطنية.

➤ تنوعت جنسيات الشركات المتعددة الجنسيات المستثمرة في الجزائر، إلا أن الشركات الفرنسية تعد الأكثر استثمارا في الجزائر سنة ٢٠٠٥، بحيث دخلت السوق الجزائرية حوالي ٢٧ شركة فرنسية، واستثمرت في معظم القطاعات الاقتصادية، وهذا ما يفسر اهتمام الشركات الفرنسية بالسوق الجزائرية. ثم تليها الشركات الأمريكية والتي مثلت ب٩ شركات، ثلاثة شركات منها استثمرت في قطاع الطاقة. ثم تأتي الشركات العربية التي كان عددها متساوي ما بين الشركات الإماراتية والشركات المصرية والشركات التونسية وهي خمس شركات من كل دولة.

➤ استهدفت الشركات المتعددة الجنسيات في سنة ٢٠٠٥ بدرجة اكبر قطاع الخدمات بحيث كان نصيب هذا القطاع ٣٤ شركة مثلت نسبة ٣٧.٧٨% من العدد الإجمالي، وهذا يعود إلى تركز نشاط هذه الشركات على قطاع الخدمات في السنوات الأخيرة، ثم يليه قطاع الصناعة الذي استقطب حوالي ٢٧ شركة أي بنسبة ٣٠ %، وبعده يأتي قطاع الطاقة الذي استقطب ١٦ شركة وبنسبة ١٧.٧٨%، أما قطاع البناء والأشغال العمومية فلم يستقطبا إلا ١٣ شركة وذلك بنسبة ١٤.٤٤%. وما يلاحظ على الشركات المستثمرة في قطاع الطاقة أنها شركات كبيرة، تنتمي كلها إلى بلدان متقدمة مثل الو.م.ا، فرنسا، ايطاليا، اسبانيا، كندا، ماعدا اثنين وهما من أصل إماراتي.

➤ ساهمت الشركات المتعددة الجنسيات بطرق مباشرة في خلق مناصب الشغل في الجزائر خلال الفترة الممتدة من ١٩٩٤ إلى ٢٠٠٤. إلا أن مساهمتها المباشرة في التشغيل تبقى ضئيلة جدا، إذ لم تساهم سوى بنسبة واحد بالمائة في التشغيل الكلي.

➤ إن الشركات المتعددة الجنسيات التابعة للدول النامية توفر أكثر مناصب الشغل، إذ أن أربع دول نامية فقط وفرت أكثر من نصف عدد المناصب الكلية خلال الفترة (٢٠٠٢-٢٠٠٤)، وهي كوبا ٦٤٦٦ منصب شغل، تركيا ٣٣٨٧ منصب شغل، لبنان ١٤٩٧ منصب شغل، والكويت ١٥٠٠ منصب شغل. وهذا عكس الشركات المتعددة الجنسيات التابعة للدول المتقدمة والتي لم تساهم بصفة فعالة في خلق مناصب الشغل إذا ما استثنينا الشركات الفرنسية التي خلقت حوالي ١٥٥٢ منصب شغل خلال نفس الفترة. ونفسر هذا الفرق بان

الشركات التابعة للدول النامية تستعمل تكنولوجية تتطلب كثافة العمل ومنه استخدام يد عاملة كثيرة. بينما الشركات التابعة للدول المتقدمة تستعمل الآلات ذات التكنولوجية العالية التي تتطلب كثافة رأس المال، وبالتالي لا تستخدم يد عاملة كثيرة ويجب أن تكون مؤهلة للتعامل بسهولة مع الآلات الحديثة. وهذا ما دفع بذه الشركات إلى الاعتماد على اليد العاملة الأجنبية التي تتوفر على مثل هذه المؤهلات في اغلب الأحيان.

- تتميز المشاريع التي تقوم با الشركات المتعددة الجنسيات بقدرتا الكبيرة على التشغيل في المشروع الواحد، إذ وصل عدد مناصب الشغل التي يوفرها المشروع الواحد لهذه الشركات إلى ١٥٠منصب شغل، وهذا عكس المشاريع المحلية التي توفر على الأكثر ٨٨ منصب شغل في المشروع الواحد. ورغم هذه الميزة التي تتميز با هذه الشركات إلا أن حجم التشغيل الذي توفره يبقى قليلا إذا ما قرنه بحجم التشغيل الذي توفره الشركات المحلية، وهذا راجع إلى كثرة مشاريع هذه الأخيرة والتي وفرت ما يقارب ١٩٧٧٦٣٩ منصب شغل خلال الفترة (١٩٩٤-٢٠٠٤)، بينما لم توفر الشركات المتعددة الجنسيات سوى ٧٨٣٠٨ منصب شغل خلال نفس المدة.

- تؤثر الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر حسب نوعية الاستثمار الأجنبي المباشر الذي تقوم به، بحيث توفر فرص عمل أكثر إذا كانت المشاريع التي تقوم با مملوكة بالكامل لها، مقارنة بمشاريعها المشتركة مع الشركات الوطنية.

- يعد قطاع الاتصالات القطاع الأكثر توفيرا لمناصب الشغل في الجزائر خلال السنوات الأخيرة، بحيث وفر لوحدة ما يقارب ١٥١٤ منصب شغل سنة ٢٠٠٤، وهذا ما يعادل ٣٣.٤٧% من جميع المناصب التي وفرتا الاستثمارات الأخرى. بينما كان قطاع الصناعة هو القطاع الذي وفر اكبر عدد مناصب الشغل خلال التسعينيات، بحيث وفر ما يعادل ٣١٠٣٠ منصب شغل خلال الفترة (١٩٩٣-٢٠٠١).

- تساهم الشركات المتعددة الجنسيات في الجزائر بالإضافة إلى توفير مناصب الشغل وكذا دفع أجور عالية، في ترقية الموارد البشرية على مستواها، وذلك بفضل توفيرها للتدريب والتكوين العالي لعمالها، فمثلا هناك بعض هذه الشركات تقوم بإتباع استراتيجيات تضمن تكوينا مكثفا لإطارات جزائرية في الخارج عادة في بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية على غرار الشركة الأمريكية (BP Anadarko) التي تعمل في مجال المحروقات. كما أن هناك بعض الشركات أقامت مراكز ومدارس للتكوين في الجزائر مثل شركة (Schneider Electric Algérie)، وذلك قصد تأهيل عمالهم لاستيعاب التكنولوجيات المتطورة التي تستعملها.

➤ تساهم الشركات المتعددة الجنسيات وبشكل غير مباشر في خلق مناصب الشغل في الجزائر، ويكون ذلك إما بفضل الأجور التي تقدمها لعمالها والتي تعتبر مداخيل جديدة يقوم أصحابها بصرفها في السوق الوطنية، وبالتالي الرفع من الطلب على المستوى الوطني، وهذا بدوره يؤدي إلى الرفع من كمية الإنتاج من اجل تغطية الزيادة الحاصلة في الطلب، وينجر عن هذا الأخير زيادة التشغيل. أو بفضل الضرائب التي تدفعها للدولة فترفع من إيراداتها، وهذا يمكن هذه الأخيرة من زيادة استثماراتها التي تؤدي لا محالة إلى خلق مناصب شغل جديدة.

➤ تؤثر كذلك الشركات المتعددة الجنسيات بطرق غير مباشرة على التشغيل في الجزائر عن طريق الأثر الأفقية الضيقة والواسعة التي تمارسها على المؤسسات المحلية المنافسة والغير المنافسة لها. وكذلك عن طريق الارتباطات الاقتصادية الأمامية والخلفية الناتجة عن علاقاتها الاقتصادية بزبائنها وممولها المحليين، فكلما اعتمدت هذه الشركات في إنتاجها على مشتريات محلية واستهدف إنتاجها السوق المحلي كلما أدى ذلك إلى خلق مناصب شغل جديدة على مستوى ممولها وزبائنها المحليين.

التوصيات:

من النتائج السابقة يمكنا تقديم التوصيات التالية:

← بما أن الشركات المتعددة الجنسيات توفر فرص عمل أكثر من الشركات الوطنية في المشروع الواحد، فيجب على الدولة الجزائرية اتخاذ التدابير اللازمة من اجل تحسين مناخ الاستثمار قصد جلب اكبر عدد ممكن من هذه الشركات المتعددة الجنسيات، لان هذا من شانه أن يخلق فرص عمل جديدة وكثيرة.

← يجب على الحكومة الجزائرية أن تفرض على الشركات المتعددة الجنسيات تشغيل اليد العاملة الوطنية، وعدم الاعتماد أكثر على اليد العملة الأجنبية.

← يجب على الحكومة الجزائرية أن تحفز الشركات المتعددة الجنسيات على الاستثمار في القطاعات الاقتصادية الغير منافسة للشركات الوطنية.

← ينبغي على الحكومة الجزائرية أن توجه الشركات المتعددة الجنسيات إلى النشاطات التي تخلق علاقات تكاملية بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، لان هذا يشجع المستثمرين المحليين على إنشاء مشاريع

جديدة ومكملة لمشاريع تلك الشركات، مما يؤدي إلى زيادة المشاريع الوطنية التي تنشا عنها مناصب شغل جديدة.

- ينبغي إصلاح قطاع التعليم والتكوين حتى يوفر الكفاءات العلمية والمهنية اللازمة التي تبحث عنها الشركات المتعددة الجنسيات، وهذا يعتبر من أهم محددات نشاط هذه الشركات خارج دولتها المقر.

- يجب إدخال تعديلات على قانون العمل، بحيث يجب التحديد وبصفة دقيقة العلاقة بين الشركات المتعددة الجنسيات وعمالها من حيث التوظيف، التسريح وظروف العمل...الخ.

أفاق البحث:

استنادا إلى التحليل الوارد ضمن هذه المذكرة، يمكننا تصور أفاق البحث من خلال معالجة المواضيع التالية:

- الأثر الغير المباشرة الأفقية الواسعة والضيقة للشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر.
- الأثر الغير المباشرة العمودية للشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الجزائر.
- دور الشركات المتعددة الجنسيات في عملية ترقية الموارد البشرية في الجزائر.
- مدى مساهمة الشركات المتعددة الجنسيات في الرفع من إيرادات الدولة.
- مدى مساهمة الشركات المتعددة الجنسيات في نقل التكنولوجية ونوعيتها إلى الجزائر.

قائمة المراجع.

I- المراجع باللغة العربية:

أ- الكتب:

١)- د. دريد محمود السامرني، الاستثمار الأجنبي المعوقات والضمانات القانونية، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت-لبنان، مارس ٢٠٠٦.

٢)- أ. حربي محمد موسى عريقات، مبادئ الاقتصاد العام، دار وائل للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠٦.

٣)- منظمة العمل الدولية، معايير العمل الدولية، قواعد اللعبة في ظل الاقتصاد العالمي، الطبعة الأولى، جنيف-سويسرا، ٢٠٠٦.

٤)- د. نزار سعد الدين العيسى وإبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ٢٠٠٦.

٥)- د. محمد عبد العزيز عبد الله عبد، الاستثمار الأجنبي المباشر، دار النفاس للنشر و التوزيع- الأردن، ٢٠٠٥.

٦)- د. صفوت احمد عبد الحفيظ، دور الاستثمار الأجنبي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٥.

٧)- د. علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٥.

٨)- د. محمد عبد الله مغازي، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٥.

٩)- ا.د. أمين السيد احمد لطفي، المحاسبة الدولية والشركات المتعددة الجنسية، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٤.

١٠)- د. محمد فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٤.

١١)- أ.د. عبد القادر محمد عطية، و الدكتور رمضان محمد احمد مقلد، النظرية الاقتصادية الكلية، قسم الاقتصاد، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٤.

١٢)- د. قادري عبد العزيز، الاستثمارات الدولية، دار هوامه للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.

١٣)- د. خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، مصر، سنة ٢٠٠٤.

١٤)- د. احمد ملوخية، الاقتصاد الكلي، مكتبة بستان المعرفة لطبع ونشر وتوزيع الكتب، الإسكندرية-مصـر، ٢٠٠٤.

١٥)- د.كمال الدين عبد الغني المرسى، الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الطبعـة الأولى، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٤.

١٦)- د. محمد صفوت قابل، الدول النامية والعولمة، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٣-٢٠٠٤.

١٧)- د.زينب صالح الاشوح، الاطراد والبيئة ومداواة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القـاهرة- مصر، ٢٠٠٣.

١٨)- د. ضياء مجيد الموسوي، العولمة واقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية- الساحة المركزية، بـن عكنون- الجزائر، ٢٠٠٣.

١٩)- د. زينب حسين عوض الله، الاقتصاد الدولي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٣.

٢٠)- ا.د. محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة، منشاة المعارف، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٣.

٢١)- د عبد السلام أبو قحف، الأشكال والسياسات المختلفة للاستثمارات الأجنبية، مؤسسة شباب الجامعـة، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٣.

٢٢)- د. محي محمد مسعد، ظاهرة العولمة الأوهام والحقائق، دار المطبوعات الجامعيـة، الإسـكندرية-مصـر، ٢٠٠٣.

٢٣)- د. احمد رمضان نعمة الله، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، ٢٠٠٣.

٢٤)- د. هوارد روثمان، ترجمة بهاء شاهين، ٥٠ شركة غيرت العالم، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، مصر، ٢٠٠٣.

٢٥)- د. نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسـة شـباب الجامعـة، جامعـة الإسـكندرية- مصر،٢٠٠١-٢٠٠٢.

٢٦)- المكتب الدولي للعمل، إعلان الثلاثية بشان المنشات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، الطبعة الثانية، جنيف، سويسرا، ٢٠٠١.

٢٧)- د.عبد الرحمان يسري احمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر، ١٩٩٧.

٢٨)- د. رونالد ايرنبرج وروبرت سميث، تعريب فريد بشير طاهر، مراجعة محمد حمدي ألسباخي، اقتصـاديات العمل، دار المريخ للنشر، سنة ١٩٩٤.

٢٩)- د. عبد السلام أبو قحف، اقتصاديات الأعمال، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية-مصر، ١٩٩٣.

٣٠)- د. محمد الشريف ايلمان، محاضرات في الاقتصاد الكلي، منشورات برتي، الجزائر، ١٩٩٢.

٣١)- د. نصيرة بوجمعة سعدي، عقود نقل التكنولوجية في مجال التبادل الدولي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر، افريل ١٩٩٢.

٣٢)- د. عبد السلام أبو قحف، اقتصاديات الاستثمار الدولي، المكتب العربي الحديث، الطبعة الثانية، الإسكندرية-مصر، ١٩٩١.

٣٣)- دكتور عبد السلام أبو قحف، نظريات التدويل وجدوى الاستثمارات الأجنبية المباشرة، مؤسسة الجامعة، الإسكندرية-مصر، ١٩٨٩.

٣٤)- د. زكي رمزي، الاعتماد على الذات، دار الشباب للنشر و التوزيع،١٩٨٧.

٣٥)- ا.ا. ميرونوف، الأطروحات الخاصة بتطور الشركات المتعددة الجنسيات، ترجمة الدكتور علي محمد تقي عبد الحسين (القزويني)، ديوان المطبوعات الجامعية-الجزائر، ١٩٨٦.

٣٦)- د. علي فايز محمد، الشركات الرأسمالية الاحتكارية، دار الرشيد، بغداد- العراق، ١٩٧٩.

٣٧)- محمد السيد سعيد، الشركات المتعددة الجنسيات وأثارها الاقتصادية والاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، ١٩٧٨.

٣٨)- د.افيريت هاجن، ترجمة جورج خوري، اقتصاديات التنمية، مركز الكتب الأردني، الأردن، ١٩٧٧.

٣٩)- د. تشام فاروق، الاستثمارات المباشرة في الجزائر وأثرها على التنمية الاقتصادية، جامعة السانية وهران-الجزائر.

ب- الدوريات والتقارير:

- الدوريات:

٤٠) - مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا -د. البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينيات- السنة الأولى، العدد ٠٠، الشلف-الجزائر، السداسي الثاني ٢٠٠٤.

٤١) - مجلة عالم المعرفة -د. رمزي زكي، تحليل لأخطار الرأسمالية المعاصرة- العدد ٢٢٦، الكويت، ١٩٩٨.

- **التقارير:**

٤٢)- مكتب العمل الدولي، التنظيم من اجل العدالة الاجتماعية، التقرير العالمي بموجب متابعة إعـلان منظمـة العمل الدولية بشان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الـدولي، الـدورة ٩٢، ٢٠٠٤، الطبعـة الأولى، جنيف-سويسرا، ٢٠٠٤.

٤٣)- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسـي الثاني من سنة ٢٠٠٣ الدورة العامة العادية ٢٤، الجزائر، جوان ٢٠٠٤.

٤٤)- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسـي الأول من سنة ٢٠٠٤ الدورة العامة العادية ٢٥، الجزائر، ديسمبر ٢٠٠٤.

٤٥)- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسـي الأول من سنة ٢٠٠٣ الدورة العامة العادية ٢٣، الجزائر، نوفمبر ٢٠٠٣.

٤٦)- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، تقرير الاستثمار، جانفي٢٠٠٢.

ج- الأطروحات والمذكرات:

٤٧)- قويدري محمد، تحليل واقع الاستثمارات الأجنبية المباشرة وآفاقها في البلدان النامية مع الإشارة إلى حالـة الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر ٢٠٠٥.

٤٨)- أقاسم حسنى، اثر الشركات المتعددة الجنسيات على الدول النامية، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجسـتير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر ٢٠٠٣.

٤٩)- عبد القادر زيان، اثر الشركات المتعددة الجنسيات على التشغيل في الدول النامية، مـذكرة ماجسـتير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر ٢٠٠٢.

٥٠)- بعداش بوبكر، مكانة الشركات المتعددة الجنسيات في التجارة الدوليـة، مـذكرة ماجسـتير في العلـوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر ٢٠٠٢.

II - المراجع باللغة الأجنبية:

ا- الكتب:

51)- Bureau International de Travail, marché du travail et emploi en Algérie, Alger octobre 2003.

52)- Bureau International de Travail, Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, deuxième édition, Genève, suisse, 2001.

53)– Nor-eddine Ben friha, les multinationales et la mondialisation, Ed Dahlab, Alger, 1999.

54)- Bureau International de Travail, les entreprises multinationales dans l'industrie de textile habillement en Tunisie: l'impact économique et social, première édition, Genève, 1998.

55)- Jean-pierre paulet, les multinationales frein ou moteur de l'économie, ellipses/édition marketing S.A, paris, 1997.

56)- Denis Tersen et Jean – Luc Bricout, l'investissement internationales, Armand Colin/ Masson, Paris, 1996.

57)- Arthuis Patrick Muet Pierre Alain, Théories du chômage, Economica, Paris, 1995.

58)- Bureau International de Travail, les effets indirects des entreprises multinationales sur l'emploi des pays d'accueil, première édition, Genève, 1993.

59)- Michel ghertman, les multinationales, Editions Bouchene, troisième édition, paris, 1993.

60)- Patrizio Mercial, les entreprises multinationales en droit international, Bruxelles, 1993.

61)- Pierre jacquemot, la firme multinationale: une introduction économique, Ed. économica, paris, 1990.

62)- David Marsden, Marché de travail, édition économica, paris, 1989.

63)- Bureau International de Travail, les entreprises multinationales: l'information et la consultation sur leurs plans de main-d'œuvre، première édition, Genève 1986.

64)- Bureau International de Travail, les multinationales, la formation et le développement, première édition, Genève 1984.

65) - Bureau International de Travail, choix de technologies et création d'emplois par les entreprises multinationales dans les pays en développement, Genève, 1983.

66)- Bureau International de Travail, effets des entreprises multinationales sur l'emploi dans les pays industrialisés, première édition, Genève 1982.

ب- الدوريات والتقارير:

- الدوريات:

67) - Arab oïl & Gas directory 2006.

68) - ONS, données statistiques, Nº463, activité emploi & chômage au quatrième trimestre 2006.

69) – Problèmes économiques, la multinationale du XXI siècle, N°2.902, la documentation françaises, mercredi 21 juin 2006.

70) - Problème économique, le transfert de technologie vers les pays en voie de développement, N°1465, documentation françaises, 24 Mars 1976.

71) - Actualité économique, la firme plurinationale comme véhicule de transmission internationale de technologie, N°4, Janvier - Mars 1971.

- التقارير:

72) - CNUCED, Rapport sur l'investissement dans le mande, 2006.

73) – ANDI, billon statistique de déclaration d'investissement 2006.

74) – ANDI, dispositif d'encouragement de l'investissement 2005.

75) – ANDI, billon statistique de déclaration d'investissement 2004.

76) - Conseil national économique et social, commission relation de l'évaluation, rapport sur la conjoncture économique et sociale du deuxième semestre 2002, Algérie, avril 2003.

77) - CNUCED, Examen de la politique de l’investissement en Algérie, Nations Unies, Genève, décembre, 2003.

78) - Conseil national économique et social, commission relation de l'évaluation, rapport sur la conjoncture économique et sociale du deuxième semestre 2001. Algérie, 2002.

79) - Conseil national économique et social, commission relation de l'évaluation, rapport sur la conjoncture économique et sociale du première semestre 2001, Algérie, octobre 2001.

III- المواقع الالكترونية:

80)- www.ons.dz

81)www.animaweb.org/Uploads/bases/document/07-05-30-bilan-ide-meda-2006-fr

82) – www .unctad.org

83) – www .ilo.org

الملاحق

الملحق رقم (01)

Annexe 1. Liste des projets détectés en 2005 (MIPO)

Destination	Entreprise	Origine	Projet	Secteur	Emplois	IDE (M€)
Algérie	Unibra	Belgique	Unibra va investir € 15 millions dans la construction d'une nouvelle brasserie qui devrait être opérationnelle courant 2006	Agro-alimentaire		15,0
Algérie	Inconnu	Émirats Arabes Unis	Création d'une joint venture, la STAEM, avec la Société nationale de tabacs et d'allumettes	Agro-alimentaire		
Algérie	Latal	France	Cinq entreprises françaises de transport ont constitué une sarl à Oran, la société Latal, pour commercialiser les produits algériens	Agro-alimentaire		
Algérie	Danone	France	Récente implantation d'un dépôt de Danone Algérie dans l'est du pays	Agro-alimentaire		
Algérie	Danone	France	Construction d'une usine à Alger avec le tunisien Sotubi	Agro-alimentaire		
Algérie	Nestlé	Suisse	La filiale eau du suisse Nestlé a créé Taberkachent, une société par actions, en partenariat avec le groupe de boissons gazeuses des frères Zahaf	Agro-alimentaire	300	
Algérie	Hyundai	Corée du Sud	Implantation d'une nouvelle filiale à Garidi pour la production d'appareils ménagers	Ameublement & équipement du foyer		
Algérie	Drive Communication	Arabie Saoudite	Drive Communication créée une filiale en Algérie	Banque & services	30	
Algérie	Wink Global Ventures	États-Unis	L'entreprise entreprend la construction de 850 logements à Beni Messous et Boumerdès	Banque & services		0,8
Algérie	Société Générale	France	Les actions de Khalifa Bank dans la Société Générale Algérie ont été rachetées par la Société Générale	Banque & services		
Algérie	Netconseil	France	La nouvelle filiale du groupe français Net Conseil, se lance dans la monétique	Banque & services		
Algérie	BNP Paribas	France	BNP Paribas Algérie augmente son capital de 5 millions d'euros et ouvre une agence à Blida	Banque & services		11,3
Algérie	Société Générale	France	La Société Générale Algérie augmente son capital d'un million d'euros	Banque & services		10,3
Algérie	Société Générale	France	L'entreprise va ouvrir 10 nouvelles agences par an d'ici 2007	Banque & services		9,4
Algérie	Cetelem	France	Cetelem a reçu la permission du Conseil des changes d'ouvrir une filiale	Banque & services		6,1
Algérie	Byblos	Liban	Byblos a racheté 51% du capital de la banque Al Rayan pour 12 millions d'US$	Banque & services		10,0

80

Annexe 1 Listes des projets détectés en 2005 (MIPO)

Destination	Entreprise	Origine	Projet	Secteur	Emplois	IDE (M€)
Algérie	Frasabank	Liban	Frasabank s'apprête à ouvrir une banque en Algérie avec un capital de 35 millions d'US$	Banque & services		28,1
Algérie	Tunisie Leasing	Tunisie	Prise de participation dans le capital de la société algérienne de leasing, Maghreb Leasing	Banque & services		3,9
Algérie	Tunisie Leasing	Tunisie	Tunisie Leasing est sur le point de créer une nouvelle société de crédit bail en Algérie	Banque & services		
Algérie	Sidar	Arabie Saoudite	L'entreprise a annoncé la construction à Alger d'un centre international d'affaires d'un coût de 150 millions de dollars	Transport, BTP, immobilier		120,6
Algérie	Orascom Cement Industry	Égypte	Prise de participation d'OCI dans la station de dessalement d'eau de mer d'El Hamma	Transport, BTP, immobilier		
Algérie	Espina	Espagne	Partenariat avec Forenhyd pour fabriquer des stations monoblocs de traitement de dessalement de l'eau de mer	Transport, BTP, immobilier		
Algérie	Portek	États-Unis	La compagnie détient désormais 49% des parts d'un joint venture avec l'Entreprise Portuaire de Béjaia	Transport, BTP, immobilier		
Algérie	General Electric	États-Unis	GE annonce la construction de la plus grande unité de désalinisation africaine	Transport, BTP, immobilier		
Algerie	Chronopost	France	Création d'une nouvelle filiale de Chronopost en Algérie sous forme de joint venture	Transport, BTP, immobilier		
Algérie	Suez	France	Création de la Société des eaux et de l'assainissement d'Alger dans le cadre d'un partenariat avec l'Algérienne des eaux et l'Office national de l'assainissement	Transport, BTP, immobilier		
Algérie	Sageban	France	Le groupe français d'études du BTP ouvre une filiale en Algérie	Transport, BTP, immobilier		
Algérie	Bonna Sabla	France	Prise de participation dans le capital de la filiale Trans canal centre/Hydro canal	Transport, BTP, immobilier		
Algérie	CMA CGM	France	CMA-CGM va investir 160 millions d'US$ dans des projets de ports à conteneurs et ports secs à Alger, Oran et Djidjelli	Transport, BTP, immobilier	110	128,7
Algérie	BTP Refer	Portugal	L'entreprise envisage de créer une société mixte en Algérie pour réhabiliter près de 1.500 km de chemins de fer	Transport, BTP, immobilier		
Algérie	Euzebiose Filhos	Portugal	L'entreprise crée une joint-venture spécialisée notamment dans le génie civil avec la SNTP	Transport, BTP, immobilier		
Algérie	Stucky SA	Suisse	Enhyd, entreprise spécialisée dans les travaux hydrauliques, va lui céder 55% de ses actions	Transport, BTP, immobilier		
Algérie	Villar Mir	Espagne	Villar Mir, qui possède la compagnie de fertilisants Fertiberia, a racheté 66% du capital d' Alzofer and Fertial et va construire la plus grande usine d'ammoniaque du monde	Chimie, plasturgie, engrais		438,0

Les investissements directs étrangers (IDE) dans la région MEDA en 2005

Desti-nation	Entreprise	Origine	Projet	Secteur	Emplois	IDE (M€)
Algérie	Mediterranean Environmental Services	Italie	MES va créer avec l'Entreprise Algérienne des Services aux Puits une joint venture d'études des rejets pétroliers	Chimie, plasturgie, engrais		
Algérie	Deutz	Alle-magne	Fabrication de tracteurs depuis mars 2005 pour un investissement de 24 millions d'euros	Automobile		24,0
Algérie	Neobus	Brésil	Le fabricant de bus brésilien a ouvert une usine en Algérie	Automobile		1,0
Algérie	Hyundai	Corée du Sud	Acquisition du siège du "défunt" Daewoo dans la zone industrielle de Oued Smar	Automobile		
Algérie	Peugeot	France	Peugeot Algérie a inauguré sa nouvelle représentation commerciale nommée le Grand garage de Télemly	Automobile		0,3
Algérie	Atlas Copco	Suède	L'entreprise a ouvert un centre de support pour les clients en Algérie en recrutant 29 personnes	Automobile	29	
Algérie	Spinneys	Émirats Arabes Unis	Spinneys va investir en Algérie dans les 12 prochains mois	Distribution		30,2
Algérie	SCMR	France	SCRM a décidé d'implanter, à l'est d'Alger, une agence de vente et de conseil	Distribution	4	0,4
Algérie	Carrefour	France	Champion va ouvrir son premier hypermarché à Alger	Distribution		
Algérie	BHP Biliton	Australie	BHP Biliton a acquis deux blocs dans le bassin d'Illiziz et dans celui de Berkine	Energie		11,1
Algérie	SNC Lavalin	Canada	SNC Lavalin augmente de 20% sa part dans le projet de 450 millions d'US $ de construction d'une nouvelle centrale électrique à Skikda	Energie		
Algérie	Weatherford ltd	Canada	Weatherford et Enafor (Algérie) montent une nouvelle société mixte, Oil Field Machinery Shop and Inspection Services	Energie		
Algérie	Landmark Minerals	Canada	Landmark investit en Algérie dans un projet de prospection et d'exploration de l'uranium dans la région du Hoggar	Energie		
Algérie	Al Thani Corporation	Émirats Arabes Unis	Le groupe émirati Thani s'invite dans le pétrole algérien	Energie		
Algérie	Gulf Keystone	Émirats Arabes Unis	L'entreprise a remporté deux blocs dans le bassin du sud-est de Constantine et dans celui de Béchar-Oued Namous	Energie		33,3
Algérie	Cepsa	Espagne	Réalisation d'un gazoduc avec l'Espagne par le consortium Medgaz, réunissant Cepsa, la Sonatrach, Total, BP, Gaz de France, Iberdrola Electriques et Endesa	Energie		168,0
Algérie	Repsol	Espagne	Respol entre à hauteur de 23% dans le capital de la société Polymed pour Skikda l'exploitation d'un complexe polyvinyle condensé	Energie		

Annexe 1. Listes des projets détectés en 2005 (MIPO)

Destination	Entreprise	Origine	Projet	Secteur	Emplois	IDE (M€)
Algérie	Gulf Keystone	États-Unis	La société renforce sa présence en Algérie avec un investissement de 65 millions de dollars	Energie		52,4
Algérie	Kellogg, Brown and Root	États-Unis	Kellogg, Brown and Root a été sélectionné pour développer l'un de ses principaux champs pétroliers, situé dans le bassin de Berkine	Energie		
Algérie	Amerada Hess	États-Unis	Le groupe va injecter 500 millions de dollars dans les deux prochaines années pour doubler son niveau d'extraction	Energie		401,9
Algérie	Amec Spie	France	Amec a décidé d'investir dans la création d'une base logistique pour ses activités pétrolières	Energie		
Algérie	Entrepose Contracting	France	Etterkib, filiale de la Sonelgaz, prépare l'ouverture de son capital à hauteur de 49% pour accueillir Entrepose	Energie		
Algérie	EdisonGas	Italie	Réalisation d'un gazoduc reliant l'Algérie à la Sardaigne avec la Sonatrach (36%), Enel Power (Italie, 13,5%), Wintershall (Allemagne, 13,5%), Eos Energia (Italie), Sfires et Progemisa	Energie		
Algérie	Shell	Pays-Bas	Shell a remporté deux blocs à Gourara et à Reggane	Energie		33,3
Algérie	BP	Royaume-Uni	BP a remporté 3 blocs dans le bassin d'Illizi et dans celui d'Oued Mya	Energie		33,3
Algérie	Siemens	Alle-magne	Siemens a pris 51% du capital de la SPA Estel Rail Automation avec la Société Nationale des Transports Ferroviaires	Equipements électriques & électroniques		6,1
Algérie	Nokia	Finlande	Nokia va s'installer en Algérie d'ici la fin de l'année	Equipements électriques & électroniques		
Algérie	Transmet	France	Joint venture pour créer Medisteel, la première entreprise algérienne d'implants chirurgicaux	Equipements électriques & électroniques		
Algérie	ABB MEA Particip. Ltd	Suisse	Sonelgaz cède sa participation dans l'entreprise Abbesco au suisse	Equipements électriques & électroniques		
Algérie	Northrop Grumman	États-Unis	Le groupe vient de lancer une filiale, l'Algerian Industries Development Group	Ingénierie & services aux entreprises		0,01
Algérie	Sogreah	France	Le spécialiste de l'ingénierie dans les domaines de l'eau, de l'énergie et de l'aménagement urbain ouvre une filiale à Alger	Ingénierie & services aux entreprises		
Algérie	Promo-salons	France	Promosalons, représentant français d'organisateurs de salons professionnels a créé une filiale en Algérie	Ingénierie & services aux entreprises		
Algérie	Swissport Int. Ltd.	Suisse	Le numéro un mondial de l'assistance au sol, basé à Zurich-Aéroport, a créé une joint venture en Algérie	Ingénierie & services aux entreprises		
Algérie	Comete Engineering	Tunisie	Le bureau d'études crée ses trois premières filiales à l'étranger, en Algérie, au Burkina Faso et en Arabie Saoudite,	Ingénierie & services aux entreprises		

Les investissements directs étrangers (IDE) dans la région MEDA en 2005

Destination	Entreprise	Origine	Projet	Secteur	Emplois	IDE (M€)
Algérie	LDM Networks	États-Unis	LDM Networks a ouvert un bureau en Algérie	Logiciels & informatique		
Algérie	Viveo	France	Le spécialiste de l'informatique bancaire ouvre une filiale en Algérie	Logiciels & informatique		
Algérie	Discovery Informa-tique	Tunisie	La SSII met les touches finales à son implantation en Algérie en octobre 2005	Logiciels & informatique		
Algérie	Bouricha	Tunisie	La filiale du groupe, Discovery, ouvre un bureau tunisien	Logiciels & informatique		
Algérie	Clextral	France	Clextral regroupe ses activités et crée 10 emplois	Machines et équipements mécaniques	10	1,0
Algérie	Honeywell	États-Unis	Honeywell (aéronautique civile et militaire) s'installe en Algérie	Matériel naval, aéronautique, ferroviaire		
Algérie	Novo Nordisk	Dane-mark	Novo Nordisk va investir 7,5 millions d'euros pour la production d'antidiabétiques oraux	Médicaments		7,5
Algérie	Laboratoires Pierre Fabre	France	Les Laboratoires Pierre Fabre s'apprêtent à investir 6 millions d'euros pour la fabrication d'antibiotiques	Médicaments		6,0
Algérie	Aventis	France	Construction d'une usine de production d'insuline par Saidal à laquelle participe Aventis	Médicaments		12,4
Algérie	Ispat	Inde	Ispat compte investir 16 millions d'euros en 2005	Métallurgie	900	16,1
Algérie	Korea Telecom	Corée du Sud	KT va créer une Joint Venture spécialisée dans l'accès haut débit avec Algérie Telecom et Daewoo	Télécom & internet		8,0
Algérie	Orascom	Égypte	Orascom va investir 270 millions d'euros dans son réseau mobile et construit une liaison sous-marine entre Alger et Marseille	Télécom & internet		261,4
Algérie	Orascom	Égypte	Le consortium égyptien décroche une licence de téléphonie fixe algérienne	Télécom & internet		52,4
Algérie	Emirate Thuraya	Émirats Arabes Unis	L'opérateur téléphonique Thuraya a remporté la deuxième licence de téléphonie par satellite pour le prix de 180 mille dollars	Télécom & internet		0,2
Algérie	France Telecom	France	France Telecom qui a remporté une licence de GMPCS en Algérie en novembre 2004 vient de lancer son service	Télécom & internet		0,2
Algérie	El Watania	Koweit	NMTC va investir 1 milliard d'US$ pour renforcer son réseau	Télécom & internet		803,8
Algérie	Eddar-Sidar	Arabie Saoudite	Le groupe compte réaliser en Algérie trois grands projets touristiques pour un montant de 280 millions d'euros	Tourisme, restauration		93,8
Algérie	Accor	France	Création de «Siyaha», joint venture réalisée avec le groupe Merhi (50%) et investissement de 270 millions d'euros	Tourisme, restauration		73,1
Algérie	Faki	Koweit	Prise de participation dans le capital de l'entreprise de gestion hôtelière El-Aurassi	Tourisme, restauration		

Annexe 1. Listes des projets détectés en 2005 (MIPO)

Desti-nation	Entreprise	Origine	Projet	Secteur	Emplois	IDE (M€)
Algérie	Pharaon Commercial Investment Group Limited	Arabie Saoudite	Signature d'un accord avec l'agence algérienne de promotion des investissements cimentiers pour le rachat de 35% de ses parts	Verre, minéraux, bois, papier		
Algérie	CFLG	Chine	Cevital (Algérie) crée une co-entreprise avec CFLG pour produire du verre plat à partir de juin	Verre, minéraux, bois, papier	2 500	146,6
Algérie	Orascom Cement Industry	Égypte	Algerian Cement Company, filiale d'Orascom, termine la construction de la deuxième ligne de production de la cimenterie de M'sila pour 187 millions d'US $	Verre, minéraux, bois, papier		150,3
Algérie	Orascom Cement Industry	Égypte	Création d'une nouvelle filiale d'Orascom, Ciment Blanc d'Algérie, avec 170 millions d'US$ d'nvestissement	Verre, minéraux, bois, papier		138,6
Algérie	Mittal Steel	Inde	Un sidérurgiste indien va acquérir 11 unités de production en Algérie	Verre, minéraux, bois, papier		
Algérie	Casagrande	Italie	Construction d'une usine de production de tuyaux en béton de gros diamètre	Verre, minéraux, bois, papier		
Algérie	Holcim	Suisse	Réalisation d'une cimenterie, à Relizane pour un montant de 144 millions d'euros	Verre, minéraux, bois, papier		144,7
Chypre	Heineken	Pays-Bas	Heineken acquiert le brasseur Ivan Taranov pour 560 millions d'US$	Agro-alimentaire		401,9
Chypre	Millfield Plc	Royaume-Uni	Alliance stratégique avec le n°1 mondial des services financiers off-shore indépendants	Banque & services		
Chypre	Russneft	Russie	Russneft a acheté Broadwood Trading & Investments, enregistré à Chypre	Banque & services		
Chypre	Safmarine	France	Safmarine s'établit à Chypre	Transport, BTP, immobilier		
Chypre	Debenhams Retail	Royaume-Uni	Le groupe achète 10 % du leader chypriote de la distribution, Ermes, pour la somme de 6,5 M d'euros	Distribution		6,5
Chypre	Spot/ Thompson	Grèce	La société grecque de publicité a établi une filiale à Nicosie	Ingénierie & services aux entreprises		
Chypre	Hatlapa	Alle-magne	Création d'un centre logistique et de support à Limassol	Machines et équipements mécaniques		
Égypte	Orken Salt Company	Alle-magne	L'entreprise en collaboration avec la World Company for Development and Real Estate Investment construit une usine d'eau minérale et de sirops	Agro-alimentaire		14,9
Égypte	Inconnu	Autres	Un consortium de sociétés a acquis 55 % du capital de Bisco Misr, la biscuiterie publique pour 21 millions d'euros	Agro-alimentaire		21,0
Égypte	Danone	France	Le groupe a annoncé l'acquisition de la société égyptienne Olait	Agro-alimentaire		
Égypte	Hero	Suisse	Hero a racheté la compagnie franco égyptienne pour les industries agro alimentaires (Vitrac)	Agro-alimentaire		

الملحق رقم (02)

d'investissements internationaux. La nouveauté réside dans la baisse très nette de la part du secteur manufacturier (quatre points de pourcentage de moins dans les ventes par fusion-acquisition par rapport à l'année précédente), ainsi que dans la montée en flèche de l'IED dans le secteur primaire (les ventes par fusion-acquisition ayant sextuplé), essentiellement l'industrie pétrolière (fig. 2).

Tableau 2. Fusions-acquisitions internationales par des fonds communs de placement, 1987-2005
(*Nombre d'opérations et valeur*)

Année	Nombre d'opérations		Valeur	
	Nombre	Part dans le total (%)	Millions de dollars	Part dans le total (%)
1987	43	5,0	4,6	6,1
1988	59	4,0	5,2	4,5
1989	105	4,8	8,2	5,9
1990	149	6,0	22,1	14,7
1991	225	7,9	10,7	13,2
1992	240	8,8	16,8	21,3
1993	253	8,9	11,7	14,1
1994	330	9,4	12,2	9,6
1995	362	8,5	13,9	7,5
1996	390	8,5	32,4	14,3
1997	415	8,3	37,0	12,1
1998	393	7,0	46,9	8,8
1999	567	8,1	52,7	6,9
2000	636	8,1	58,1	5,1
2001	545	9,0	71,4	12,0
2002	478	10,6	43,8	11,8
2003	649	14,2	52,5	17,7
2004	771	15,1	77,4	20,3
2005	889	14,5	134,6	18,8

Source: CNUCED, *World Investment Report 2006: FDI from Developing and Transition Economies*, tableau I.6.

L'on compte de plus en plus d'entreprises de pays en développement parmi les sociétés transnationales.

Les sociétés transnationales (STN), à capitaux privés pour la plupart, se livrent à des opérations d'IED. Cependant, dans certains pays d'origine (notamment dans le monde en développement) et dans certaines branches d'activité (surtout celles qui sont liées aux ressources naturelles), les grandes entreprises publiques sont de plus en plus nombreuses à étendre également leurs activités à l'étranger. D'après des estimations de la CNUCED, l'univers des STN englobe à présent quelque 77 000 sociétés mères comptant plus de 770 000 filiales étrangères. En 2005, ces dernières ont généré environ 4 500 milliards de dollars de valeur ajoutée, ont employé quelque 62 millions de salariés et ont exporté des biens et des services d'une valeur supérieure à 4 000 milliards de dollars (tableau 3).